

LAADUKKAITA PALVELUITA JA SOSIAALISESTI VASTUULLISTA TYÖTÄ

– Eurooppalaisia hyviä käytäntöjä työelämäosallisuuden lisäämiseen



LAADUKKAITA PALVELUITA JA SOSIAALISESTI VASTUULLISTA TYÖTÄ

– Eurooppalaisia hyviä käytäntöjä työelämäosallisuuden lisäämiseen

LAADUKKAITA PALVELUITA JA SOSIAALISESTI VASTUULLISTA TYÖTÄ

– Eurooppalaisia hyviä käytäntöjä työelämäosallisuuden lisäämiseen

Kirjoittajat:

Nina Nykänen, projektisuunnittelija ja Helka Raivio, projektipäällikkö, Työelämäosallisuuden hyvät käytännöt Euroopassa -hanke, Terveyden ja hyvinvoinnin laitos.

Hyvien käytäntöjen arviointiin ja kuvaukseen on osallistunut hankkeen aikana eri kuntien asiantuntijoista koostunut projektiryhmä. Kiitos kumppanuudesta kuuluu Oulun, Tampereen, Vantaan, Helsingin, Järvenpään ja Kotkan kaupungeille sekä Kymenlaakson sairaanhoito- ja sosiaalipalvelujen kuntayhtymä Carealle.

Julkaisija:

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos, Työelämäosallisuuden hyvät käytännöt Euroopassa -hanke

Taitto:

Sanna Pyykkö, Sopiva Design

Kannen kuvitus:

Ilmari Hakala, Sopiva Design

ISBN: 978-952-302-087-0 (painettu)

ISBN: 978-952-302-088-7 (verkko)

<http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-302-088-7>

Lisätietoja hankkeesta: www.thl.fi/tohke

Painopaikka

Juvenes Print – Tampereen yliopistopaino, Tampere 2013

Taantuma ja sen myötä kasvanut rakenne- ja nuorisotyöttömyys on ravistellut koko Eurooppaa vuodesta 2008 lähtien. Taloudellisen ja sosiaalisen kriisitilan ajanjakso onkin asettanut tuntuvia haasteita sosiaali- ja työllisyyspalveluille. Vaikeassa työmarkkina-asemassa olevien ryhmien työllistymismahdollisuudet ovat tilanteessa entistä heikommissa kantimissa. Taantuma on heikentänyt erityisesti nuorten asemaa työmarkkinoilla. Vastaavasti rakennetyöttömyys on kasvanut, OECD-maiden työttömistä kolmannes oli vuonna 2013 ollut työttömänä yli vuoden. Suomessa rakennetyöttömyys kosketi syyskuussa 2013 Työ- ja elinkeinoministeriön tilaston mukaan 160 000 henkilöä.

Vuosien 1990–2010 välillä Suomesta on kadonnut 435 000 suorittavan työn työpaikkaa. Koulutuksen merkitys työhön pääsyssä on korostunut. Pelkän peruskoulun varassa olevien työurat jäävät keskimäärin merkittävästi muita lyhyemmiksi. Oppivelvollisuuden nostamista onkin väläytelty yhtenä keinona ehkäistä syrjäytymistä työmarkkinoilta.

Yhdenvertaisuuden toteutuminen työmarkkinoilla vaikuttaa jäävän taka-alalle kansantalouksia laajasti ravistelevan taantuman aikana. Vaikka taantuman ja rakenteellisen työttömyyden myötä vain joustavimmille ja kilpailukykyisimmille vaikuttaa riittävän töitä, on ansiotyöhön osallistuminen edelleen yksi keskeisimpiä yhteiskunnallisen osallistumisen muotoja.

Jäsenmaiden kansantalouksien tasapainottamiseksi Euroopan Unioni painottaa huoltosuhteen parantamista. Tavoitteena on siis työllisyysasteen nostaminen. Eurooppa 2020 -strategiasa tavoitteeksi on asetettu 75 % työllisyysaste, jolloin puhutaan käytännössä täystyöllisyyden tavoitteesta. Työllisyysasteen nostaminen sekä työurien pidentäminen on kirjattu tavoitteiksi myös kotimaiseen hallitusohjelmaan. Eläköitymisiä tulisi vähentää ja siirtymiä opinnoista työelämään varhentaa. Lisäksi pyritään lisäämään työmarkkinoiden ulkopuolella olevien ryhmien työelämäosallisuutta.

Suomessa on Työelämäosallisuuden hyvät käytännöt Euroopassa (TOHKE) -kehittämishankkeen toimintakautena käynnissä lukuisia reformeja liittyen työllistämiseen ja syrjäytymisen

ehkäisyyn. Nuorisotakuu, osatyökykyisten työelämäosallisuuden kehittämistyöryhmä, työllisyyspoliittinen kuntakokeilu, sosiaalihuoltolain uudistus sekä työ- ja elinkeinohallinnon uudistus pyrkivät kukin kasvattamaan työllisyysastetta ja ehkäisemään työmarkkinoilta syrjäytymistä. Syksyllä 2013 on käynnistynyt keskustelu ns. osallistavasta sosiaaliturvasta, jossa työttömyys-etuuksien saajia veloitettaisiin pienimuotoisin töihin etuuksien leikkaamisen uhalla. Osa suunnitelluista muutoksista on suomalaisen sosiaali- ja työllisyyspolitiikan näkökulmasta perustavalaatuisia. Työllistämisen kentän ja työllisyyspolitiikan voi sanoa olevan käymistilassa.

TOHKE -kehittämishanke osallistuu keskusteluun tarjoamalla ehdotuksia työllistämispalveluiden kehittämiseksi kuvaamalla muualta Euroopasta löydettyjä hyviä käytäntöjä työllisyys- ja sosiaalipalveluissa sekä toimintamalleja, joilla voidaan edistää vaikeassa työmarkkina-asemassa olevien ryhmien työelämäosallisuutta. Lisäksi tuotetaan vertailutietoon pohjautuen suositukset suomalaiselle osallistavalle työllisyyspolitiikalle. Työskentely yllä mainittujen tavoitteiden saavuttamiseksi on edellyttänyt työelämäosallisuuden sekä osallisuuden käsitteiden ja tavoitteiden määrittelyä ja arviointia. Työllisyyspolitiikan ollessa murroksessa suosittelemme, että poliittisista tavoitteista ja niiden taustalla vaikuttavista arvoista käytävää keskustelua avataan aiempaa laajemmin.

13.11.2013

*Nina Nykänen ja Helka Raivio,
Terveysten ja hyvinvoinnin laitos*

1. Osallistavaa työllisyyspolitiikkaa etsimässä – toimeksiantona vaikeassa työmarkkina-asemassa olevien työllistymisen edistäminen

Työelämäosallisuuden hyvät käytännöt Euroopassa -hankkeessa (2011–2014) on kartoitettu eurooppalaisia toimintamalleja, joilla lisätään ja laajennetaan vaikeassa työmarkkina-asemassa olevien ryhmien osallisuutta työmarkkinoilla. Tavoitteena on, että uusia toimintamalleja sovelletaan erityisesti kuntien työllisyyspalveluihin, jotka ovat kehittämispaineiden alla kansallisten työllisyystavoitteiden ja kuntien taloudellisten resurssien niukuuden myötä. Erityinen tarve kunnissa on palveluiden vaikuttavuuden tehostamiseen sekä asiakaslähtöisyyden kehittämiseen.

TOHKE -hankkeen toimeksiantona oli etsiä ja kuvata **hyviä käytäntöjä työelämäosallisuuden lisäämiseksi**. Lisäksi hankkeessa tuotettiin vertaileva selvitys eri maiden osallistavasta työllisyyspolitiikasta. Selvityksen ja löydettyjen hyvien käytäntöjen pohjalta on laadittu **suositukset suomalaiselle osallistavalle työllisyyspolitiikalle**.

Tarve osallistavalle työllisyyspolitiikalle kumpuaa Euroopan unionin täystyöllisyyden tavoitteesta, taloustilanteen yleisestä heikkenemisestä sekä huoltosuhteen epätasapainosta. Korkea työllisyysaste, sosiaalinen eheys ja tasa-arvo on kirjattu painopistealueiksi myös kotimaiseen hallitusohjelmaan. Tavoitteena on köyhyyden, syrjäytymisen ja eriarvoisuuden vähentäminen (Pääministeri Jyrki Kataisen hallituksen ohjelma, 22.6.2011).

Osallistavassa työllisyyspolitiikassa on kyse yhtäältä siitä, että jokaisen työpanosta tarvitaan, mutta erityisesti siitä, että kaikilla on yhtäläinen oikeus työhön. Kilpailukyky-yhteiskunnan työmarkkinat ovat kuitenkin eriytyneet ja ainoastaan kaikkein kilpailukykyisimmille työntekijöille vaikuttaa löytyvän kysyntää. Vaikeassa työmarkkina-asemassa olevat henkilöt (osatyökykyiset, maahanmuuttajat, syrjäytymisvaarassa olevat nuoret) tarvitsevat työllistyäkseen erityistä tukea ja vaikuttavia palveluita. Työelämään pääsyn esteiden poistamiseksi puolestaan tarvitaan erityistä työllisyyspolitiikkaa.

Tässä julkaisussa kuvataan hankkeen opintomatkojen opin-

tokäynneillä paikannettuja, hyviksi todettuja ratkaisuja vaikeassa työmarkkina-asemassa olevien työllistymisen edistämiseksi. Käytännöt ja toimintamallit, jotka julkaisussa esitellään, ovat osaltaan vaikuttaneet hankkeen osallistavan työllisyyspolitiikan suuntaviivojen muodostamiseen. Liitteessä 1. on lueteltu kunkin opintomatkan kaikki vierailukohteet ja niissä hankkeelle esitellyt maakohtaiset hyvät käytännöt.

Hyvät käytännöt on koottu kansainvälisen asiantuntija- ja verkostoyhteistyön kautta. Toivomme, että julkaisu rohkaisee kansainvälisen kehittämisyyhteistyön jatkamiseen tulevaisuudessakin.

Mukana olleet kuntakumppanit ovat olleet tärkeässä asemassa TOHKE -hankkeen työskentelyssä. Hyvät käytännöt on valittu ja arvioitu yhdessä Oulun, Tampereen, Vantaan, Helsingin, Järvenpään, Kotkan ja Kymenlaakson sairaanhoito- ja sosiaalipalvelujen kuntayhtymä Carean edustajien kanssa. Vastaavasti osallistavan työllisyyspolitiikan suositukset on laadittu yhdessä kuntakumppanien kanssa.

Hyvät käytännöt on kuvattu myös THL:n ja Kuntaliiton Innokylä-sivustolla www.innokyla.fi



Valokuva: Rodeo

2. Hyvät käytännöt

Hankkeen kohdemaista on mallinnettu toimintatapoja vaikeassa työmarkkina-asemassa olevien työllistymisen edistämiseksi. Hyvät käytännöt ovat ensinnäkin laadukkaita palveluja, konkreettisia esimerkkejä osallistavan työllisyyspolitiikan suositusten mukaisista toimintatavoista. Lisäksi ne ovat toimintamalleja, joilla pyritään luomaan työmahdollisuuksia yrityksissä tai julkisella tai kolmannella sektorilla.

Opintomatkakohteet valikoituivat TOHKE -kehittämishankkeessa pitkälti ns. lumipallomenetelmän kautta. Hanketta käynnistettäessä ja ensimmäistä opintomatkakohdetta suunniteltaessa hyödynnettiin projektiryhmän jo olemassa olevia kansainvälisiä kontakteja, joiden kautta löytyivät ensimmäiset eurooppalaiset yhteistyökumppanit.

Kohteiksi valikoituivat seuraavat maat ja paikkakunnat:

Alankomaat, Amsterdam ja Utrecht

Ruotsi, Tukholma ja Västerås

Tanska, Kööpenhamina

Saksa, Hampuri

Irlanti, Dublin

Kohdemaiden valinnan jälkeen lähdimme haarukoimaan maan kohdalta erityisiä malleja ja yhteistyökumppaneita, joilta voisimme parhaiten oppia käytännöistä. Kohdemaiden yhteistyökumppanit auttoivat valikoimaan lopulliset opintokäyntikohteet, joilla paikallisiin hyviin käytäntöihin tutustuttiin opintovierailuilla.

Tutustuimme opintomatkojen aikana useisiin toimijoihin ja toimintatapoihin, jotka ovat koottuna liitteessä (Liite 1). Niiltä osin, kuin projektiryhmä on tunnistanut vastaavia käytäntöjä Suomesta, nämä toiminnat on mainittu seuraavassa hyvien käytäntöjen kuvausosiossa.

Hyvien käytäntöjen siirtäminen onnistuu harvoin sellaisenaan. Käytäntöjä arvioitaessa ja Suomen oloihin sovellettaessa tuleekin muistaa, että jos niiden siirtämisessä alkuperäisestä yhteydestään vaikuttaa olevan ongelmia, niitä voi ja tulee muokata ja kehittää edelleen.

2.1. HISTORIAALLISTEN PUOLUSTUSLINNAKKEIDEN KUNNOSTUSTYÖ: AITOJA TÖITÄ, JOILLA ON MERKITYSTÄ

Alankomaissa nuoret työttömät kunnostavat Amsterdamia ympäröiviä historiallisia puolustuslinnakkeita. Linnakkeilla voi oppia monenlaisia töitä. Nuoret saavat tehdä oikeita töitä aidossa työympäristössä, jolloin toiminta tuntuu merkitykselliseltä ja mielekkäältä.

Toimintaa järjestävä Department for Work and Income (DWI) on kunnallinen toimija, jonka tehtävänä on tukea amsterdamilaisen työllistymistä ja osallisuutta yhteiskuntaan. DWI ja sen alainen Praktijkcentrum tarjoavat työttömille asiakkailleen työharjoittelua ja valmennusta omissa työpajoissaan (mm. catering, kiinteistönhoito, ulkoalueiden kunnostus ja ylläpito, pesulapalvelut, rakennusala).

Praktijkcentrumissa käynnissä olevista projekteista projekti-ryhmä tutustui lähemmin Amsterdamin puolustuslinnoitusten kunnostusprojektiin, jonne on ohjattu lähinnä nuoria työttömiä. Kaikkiaan linnoituksilla on käynnissä 12 erillistä projektia, joista kävimme tutustumassa Fort Nigtevechtin linnoituksiin. Linnoituksia kunnostetaan ryhmäohjaajan opastuksella. Puolustuslinnoitukset kuuluvat UNESCO:n maailmanperintökohteisiin ja kunnostusprojektiä Amsterdamin kaupunki toteuttaa yhteistyössä Herstelling -säätiön kanssa (<http://www.herstelling.nl/english/international/>)

Linnakkeiden kunnostustyöt ovat olleet menestyksekkäitä toimintamalli. Asiakkaina olleet nuoret työttömät ovat työllistyneet tai päässeet ammatilliseen koulutukseen projektin kautta hyvin, noin 90 %:a heistä on ohjautunut toiminnasta eteenpäin.

TAVOITE

Tarkoitus on tarjota nuorille työtä aidossa työympäristössä. Linnakkeilla työskentelyn jatkopolkuna tarkoitus on työllistyä tai siirtyä koulutukseen.

KUVAUS

Pajoilla työskennellään neljänä päivänä viikossa, kahdeksan tuntia päivässä. Valmennettavat/harjoittelijat kokoontuvat päivittäin yhdessä työtoimintakeskuksen ruokalaan aamukahville, minkä yhteydessä kuulevat työn- ja tehtävien jaosta ohjaajiltaan. Yhden ohjaajan ryhmässä on kuusi valmennettavaa/harjoittelijaa. Ohjaajien ja valmennettavien suhteesta pyritään rakentamaan hyvin tiivis ja luottamuksellinen. Kontrolli ja tuki ovat vahvasti läsnä samanaikaisesti. Ohjaajat tekevät mm. kotikäyntejä valmennettavan ilmoittauduttua sairaaksi. Ohjaajien pedagogisilla ja sosiaalisilla taidoilla on suuri merkitys ammattitaidon ohella.

Keskeistä Prakijkkentrumista on, että työtehtävät ja harjoittelu tapahtuvat aidossa ympäristössä ja suoritettavat työt ovat ”oikeita” töitä. Tämä on omiaan ylläpitämään toimintaan osallistuvien motivaatiota – ei koeta tekevän ”muka- tai leikkityötä”. Valmennukseen/harjoitteluun sisältyy myös kieliopetusta sekä työ- ja toimintakyvyn arviointia liikunnan ja kuntotestien kautta. Prakijkkentrum- työtoiminta- ja oppimiskeskuksen yhteydessä tarjotaan asiakkaille liikuntamahdollisuuksia jumppa- sekä kuntosalien muodossa. Liikunta rakentuukin osaksi toimintaa, mitä seurataan ja minkä perusteella osallistujien kuntoa ja työ- ja toimintakykyä arvioidaan.



MENESTYKSEN TEKIJÖINÄ OVAT AINAKIN SEURAAVAT:

Oikea sijainti: linnakkeet ovat hieman syrjässä asutuksesta, eivätkä muut tahot olleet kiinnostuneita niiden kunnostuksesta. Näin ollen kilpailua kohteesta ei ollut. Lisäksi linnakkeilla on tarjolla paljon erilaisia työtehtäviä, joita nuoret voivat oppia. Linnakkeet ovat UNESCO:n maailmanperintökohde, joten niiden kunnostus nähdään tärkeänä: työllä on merkitystä!

Henkilökunta: motivoituneet työvalmentajat, jotka ovat kärsivällisiä ja myötätuntoisia esikuvia nuorille. On selvää, että henkilöstöllä tulee olla vankka ammatillinen osaaminen.

“Työn löytäminen
on tavoitteena,
osallistuminen normina”

— DWI:N MOTTO



Valokuva: Rodeo

Kohderyhmän tarpeiden tunteminen on ensisijaisen tärkeää. Asiakkaiden elämäntilanteet vaihtelevat. Useilla on päihde- tai mielenterveysongelmia, kielitaidossa ja koulutuksessa voi olla puutteita, tai heillä saattaa olla perhetaustassa ja kotioloissa haasteita. Yksilön tilanne huomioidaan kokonaisvaltaisesti. Asiakkaisiin tutustumiseksi on luotu tutustumisviikko, jolloin luodaan tarkka käsitys nuoren tarpeista.

Opintokäynnillä korostettiin, että palvelussa tulee olla tiukka ote nuoresta. Asiakkaan jatkopolun suunnittelemiseksi tulee olla yhteyksiä työmarkkinoihin ja oppilaitoksiin. Jatkotyöllistymisen parantamiseksi hyvät verkostot työnantajiin ovat erittäin tärkeitä. Vastaavasti tulee olla tiivistä yhteistyötä koulujen/oppilaitosten kanssa.

Toiminnassa tulee olla joustava, niin kohderyhmän tarpeiden kuin työmarkkinoiden ja yhteiskunnallisten muutosten suhteen. Esimerkiksi on syytä olla selvillä työmarkkinoilla kulloinkin tarjolla olevista tehtävistä, jotta nuorille ei tuotettaisi pettymyksiä ohjaamalla heitä aloille, joilla ei ole työvoiman tarvetta.

HUOMIOITA HOLLANNISTA

Hollannissa toimeentulotuki ja työttömyysturva ovat vastikkeellisia. Etuuksia leikataan, jos henkilö kieltäytyy osallistumasta hänelle tarjottuihin toimenpiteisiin. Tällainen vastikkeellistaminen asettaa moraalisen vaateen palveluiden tuloksellisuudesta. Jos aktivointitoimenpiteisiin osallistuminen on työttömän velvollisuus, on taattava toimenpiteestä siirtyminen seuraavalle askelmalle.

Hollannissa käytetään laajasti sosiaalisia kriteerejä julkisissa hankinnoissa työpaikkojen luomiseksi vaikeasti työllistyville ryhmille. Amsterdamin kaupunki soveltaa 10 000 €:a ylittävissä julkisissa hankinnoissa (esim. rakennushankkeet/investoinnit) sosiaalisia kriteerejä. Kaupunki edellyttää, että kaikki tarjouskilpailun voittavat tahot käyttävät summan, joka on 5 % hankintasopimuksen arvosta, tukemaan esimerkiksi vaikeimmassa asemassa olevien ryhmien osallisuutta ja työllistymistä ja muita sosiaalisia ja ympäristöllisiä näkökulmia (Social Return on Investment).

Yritykset voivat täyttää 5 %:n velvoitteensa esimerkiksi tukemalla alueen koulujen tai päiväkotien toimintaa. Tuki voi olla



Valokuva: iStock

myös esimerkiksi työpanos, jonka laskennallinen arvo huomioidaan sosiaalisten kriteerien täyttymistä arvioitaessa. 5 % sosiaalisen osuuden toteutumisesta raportoidaan erikseen tilaajalle.



MITÄ SUOMESSA?

Suomessa on vastaavia julkisia, yhdistysten ja säätiöiden ylläpitämiä työkeskuksia ja nuorten työpajajaksikoita. Myös Suomessa on huomattu aitojen työtehtävien mielekkyys asiakkaiden kannalta. Suomessa toimivilla työpajoilla henkilöstö on usein jaettu työ- ja yksilövalmentajiin. Tällöin yksilövalmentaja on turvallinen sparraaja, jonka kanssa nuori voi pohtia omaa elämäntilannetta ja tehdä tulevaisuuden suunnitelmia. Työvalmentaja on se henkilö, joka taitaa toiminnan keskiössä olevat ammatilliset taidot.

Lisää tietoa: Valtakunnallinen työpajayhdistys, www.tpy.fi, sekä www.tyopajatieto.fi/tyopajatieto.

2.2. NUORTEN PALVELUKESKUS ARENAN: HUKASSA OLEVIA NUORIA EI OLE

Arenan on yhden luukun periaatteella toimiva kunnallinen nuorten palvelukeskus. Yhteistyötä nuorten auttamiseksi tehdään yli hallintorajojen: koulut, sosiaalityö, työnvälitys ja alueen yritykset ovat mukana palvelukeskuksen toiminnassa.

Arenan on Västeråsin kunnan nuorten palvelukeskus, joka toteuttaa Ruotsin koululain asetusta kunnallisesta informaatio- ja seurantavollisuudesta jokaisen 16–20 -vuotiaan nuoren työllistymisestä ja jatkosijoittumisesta oppivelvollisuuden suorittamisen jälkeen (Skollaget 29. Kap, 9 §). Kunnallisen seurantavollisuuden toteuttamisen lisäksi Arenan henkilökunta kiertää kaikissa Västeråsin peruskouluissa syksyisin esittelemässä palvelukeskustoimintaa. Koko peruskoulunsa päättävien ikäluokka tavoitetaan näiden kouluvierailujen aikana. Nuorilla on tieto Arenan olemassaolosta ja palvelukeskuksella kontakti nuoriin. Kun nuoret hakevat joulukuun todistuksella jatko-opiskelupaikkaa, välittävät koulut tiedot Arenaan niistä nuorista, jotka eivät ole koulutukseen hakeneet tai ovat jääneet koulutusta vaille.

TAVOITE

Palvelukeskuksen perustamisen taustalla oli kasvava huoli ulkopuolistuvista, syrjäytyvistä nuorista, jotka eivät tuntuneet kiinnittyvän tai löytävän paikkaansa ruotsalaisessa yhteiskunnassa. Nuorten palvelut on koottu yhteen, jotta toiminta rakentuisi joustavasti nuorten tarpeet, kiinnostuksen kohteet ja toiveet tunnistavaksi kokonaisuudeksi.

KUVAUS

Arenan toimii yhden luukun periaatteella, joten kaikki nuoren palvelut ovat löydettävissä saman katon alta. Koulut, sosiaalityö, työnvälitys ja yritykset ovat mukana palvelukeskuksen toiminnassa. Yhteistyö ja tiedonvaihto sujuvat joustavasti eri virastojen tietojärjestelmän ollessa yhteinen. Tiedonvaihdoissa ja kokoamisissa painottuu asiakaslähtöisyys, tietoa ei kerätä

organisaation tarpeista käsin.

Mikäli västeråsilainen nuori ei esimerkiksi käy koulua, vaan lintsaa, välittyy tieto tästä yhteisen tietojärjestelmän kautta nopeasti Arenan työntekijöille. He tavoittavat nuoren ja ottavat selvää, mitä hänelle kuuluu sekä missä ja miten häntä voitaisiin tukea, jotta paluu opiskeluihin onnistuisi. Jos ilmenee, että motivaatio koulunkäyntiin puuttuu, selvitetään muita vaihtoehtoja, joista nuori olisi kiinnostunut. Tarpeen mukaan kartoitetaan mahdolliset siirtymät esimerkiksi työharjoitteluun tai työelämään. Yhteistyö Arenan työntekijöiden, eri viranomaisverkostojen ja paikallisten yritysten kanssa on tiivistä ja työharjoittelu- ja työpaikkoja sekä oppisopimuspaikkoja on tarjolla paljon. Arenan tehtävä on siis löytää jokaiselle nuorelle peruskoulun jälkeinen opiskelu- tai työpaikka. Toiminnan mottona on: ”hukassa olevia nuoria ei ole”.

Arenanilla on käytössään selkeä vuosisuunnitelma, minkä rakenne helpottaa työn arviointia ja seurantaa, toimintojen sijoittuessa selkeästi vuosikaarelle. Tammikuun aikana Arenan henkilökunta pyrkii tavoittamaan kaikki ilman jatkopaikkaa jääneet nuoret. Mikäli nuorta ei tavoiteta kirjeitse tai puhelimella, hänet tavoitetaan kotikäynnillä, joita Arenan työntekijät tekevät suhteellisen paljon.

Arenanissa työskentelyn lähtökohtana on nuorta ihmistä tunnustava, kuuleva ja arvostava työtapo. Moniammatillista henkilöstöä ei esitellä nuorille titteleiden kautta, vaan etunimillä. Näin on murrettu hallintokuntien omia, jäykkiä toimintatapoja. Arenan on toimintaympäristönä myös nuorten näköinen – sisustus ei muistuta millään tavalla toimistoa. Yleisilme on värikäs ja miellyttävä. Arenanissa on ilmeisen matala kynnyks saada kaikki palvelut samasta paikasta. Arenan ei aseta nuorille asiakkailleen pakkoja, vaan etsii mahdollisuuksia. Se, mikä nuorta itseään kiinnostaa on saatava selville ja lähdeittävä työskentelmään sen pohjalta. Toiminta rakennetaan hyvin yksilölliseksi ja joustavaksi ja esimerkiksi asiakastapaamisia järjestettäessä nuorten omia toiveita tapaamisen suhteen kuullaan. Nuorta ei ole pakko tavata Arenan toimistolla, kotikäynnit ja tapaamiset esimerkiksi kahviloissa onnistuvat.

Lisää tietoa: <http://www.arenanvasteras.se/> (ruotsiksi)

”Me emme tiedä mikä sinulle on parasta”

— ARENANIN MOTTO
ASIAKKAIDEN
KOHTAAMISESSA



Valokuva: iStock

HUOMIOITA RUOTSISTA

Ruotsin lainsäädäntö tukee nuorten seurantaa, sillä kunnalla on velvollisuus seurata nuorten sijoittumista työhön ja koulutukseen.



MITÄ SUOMESSA?

Suomessa ”kadonneita” nuoria (iältään 19 – 29), jotka eivät ole kirjoilla oppilaitoksessa, työmarkkinoilla tai työttöminä työnhakijoina tai hoitovapaalla, on TEM:n mukaan hieman yli 40 000 (Myrskylä, 2011). Osa kunnista on järjestänyt ns. etsivää nuorisotyötä, jossa sosiaalityöntekijät jalkautuvat yleisille paikoille, kuten ostoskeskuksiin, tavoitteenaan löytää avun ja tuen tarpeessa olevia nuoria.

Oulussa toimii nuoria yhden luukun periaatteella palveleva Byströmin nuorten palvelut. Byström on matalan kynnyksen paikka: taloon sisään kävelevän nuoren ei tarvitse tietää mitä palveluvalikko pitää sisällään. Riittää, kun nuori ilmoittautuu ja henkilökunnan tehtävä on selvittää, millaista apua nuori tarvitsee, oli kyseessä sitten selkeä kysymys tai monisyisempi ongelma.

Lisää tietoa: <http://www.nettinappi.fi/tietoalue/mista-apua/bystromin-nuorten-palvelut-3/>

2.3. SOSIAALISEN JA YHTEISKUNNALLISEN YRITTÄMISEN TIETOKESKUS: TIETOA, TUKEA JA MARKKINOINTIA UUDENLAISESTA YRITTÄMISESTÄ KIINNOSTUNEILLE

Tanskalaisen Center for Socialøkonomi toiminnan tavoitteena on levittää tietoisuutta sosiaalisen yrittäjyyden mahdollisuuksista tuottaa sekä yrittäjän oma elanto että hyvää koko yhteiskunnalle.

Sosiaalisten ja yhteiskunnallisten yritysten kautta voidaan tarjota työpaikkoja vaikeasti työllistyville ryhmille. Esimerkiksi Kööpenhaminassa toimii yhteiskunnallisena yrityksenä kuuroille työharjoittelupaikkoja tarjoava Allehånde Cafe, maahanmuuttajanaisia työllistävä Place de Bleu, jossa tehdään sisustusesineitä sekä TV Glad, joka työllistää kehitysvammaisia media-alalle.

Tiedon tuottamisen (analyysit, tutkimus) ja kokoamisen lisäksi erityisen tärkeää Center for Socialøkonomi toiminnassa on tiedon levittämistyö ja yhteiskunnallisen yrittäjyyden edistäminen. Erityisesti keskus mahdollistaa yhteiskunnallisten yritysten verkostoitumisen toistensa kanssa. Tanskassa sosiaalinen ja yhteiskunnallinen yrittäminen onkin saanut osakseen suurta kiinnostusta niin julkista sektoria edustavien virkamiesten, poliitikkojen kuin mediankin taholta.

TAVOITE

Toiminnalla pyritään levittämään tietoa sosiaalisen ja yhteiskunnallisen yrittämisen toimintaperiaatteista ja mahdollisuuksista. Yrittämisestä kiinnostuneille sekä aloittaville yrittäjille tarjotaan tukea kaikessa yrittämiseen liittyvässä sekä verkostoitumismahdollisuuksia muiden yrittäjien kanssa.

KUVAUS

Center for Socialøkonomi tukee sosiaalisia ja yhteiskunnallisia yrityksiä tarjoamalla yrittäjille ilmaista neuvontaa noin neljän tapaamiskerran verran. Asiantuntija-apua saa liittyen kaikkeen yrityksen perustamisessa huomioitavaan asiaan liittyen lakineu-

voista markkinointiin. Yrittämisestä kiinnostuneet saavat kootusti tietoa ja neuvoja. Tavoitteena on tietoisuuden levittäminen, yritysten tukeminen ja uusien yrittäjien saattaminen toimintaan.

Lisäksi Center for Socialøkonomi palvelee kenttää myös yhteiskunnallisten yritysten etujärjestönä ja tekee laaja-alaista vaikuttamistyötä. Näin pyritään osallistumaan yhteiskunnalliseen keskusteluun.

Lisää tietoa: <http://www.socialøkonomi.dk/cso/index.php?page=forsiden>

”Ihmiset ovat kuluttajina yhä tietoisempia ja vaativampia tuotteiden alkuperän ja tuotteen takana olevan toiminnan eettisyydestä, sosiaalinen yritystoiminta on kilpailuvaltti!”

— THOMAS DIETZ-GODT, CENTER FOR SOCIALØKONOMI



Valokuva: iStock

HUOMIOITA TANSKASTA

Tanskassa sosiaalisten ja yhteiskunnallisten yritysten noste on ollut vahva viimeisten vuosien aikana. Erilaisia malleja ja esi-
merkkejä on runsaasti, keskeistä on, että yrittäjän tulee yhdistää
luovasti oma yhteiskunnallinen kehittämiskohde tuottavaan
toimintaan. Ilmapiiri tukee yrittäjäksi ryhtymistä, sillä toiminta
on saanut näkyvyyttä ja kuluttajat ovat tiedostavia.



MITÄ SUOMESSA?

Suomessa sosiaalisten yritysten tehtävänä on luoda työpaikkoja
osatyökykyisille ja pitkäaikaistyöttömille. Sosiaalisten yritysten
henkilöstöstä vähintään 30 % kuuluu edellä mainittuun kohde-
ryhmään. Yritysten toiminta perustuu sosiaalisesta yritystoimin-
nasta annettuun lakiin (1351/2003).

Vuonna 2013 Sosiaalisten yritysten rinnalle kehitettiin uusi
yhteiskunnallisen yritystoiminnan malli. Suomalaisen Työn Liitto
myöntää Yhteiskunnallinen yritys merkin yrityksille, jotka ratko-
vat liiketoiminnallaan yhteiskunnallisia tai ympäristöongelmia.

Lisätietoja:

Työ- ja elinkeinoministeriön ylläpitämä sosiaalisten yritysten
rekisteri: [http://www.tem.fi/yritykset/sosiaalinen_yritys/sosiaalisen_yri-
tyksen_rekisterointi/rekisteriin_merkityt_yritykset](http://www.tem.fi/yritykset/sosiaalinen_yritys/sosiaalisen_yri-
tyksen_rekisterointi/rekisteriin_merkityt_yritykset)

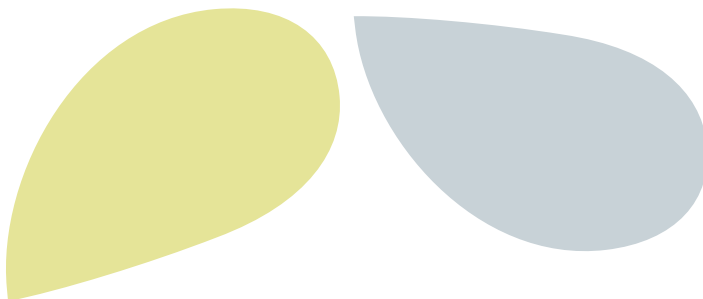
Sosiaalisen yrityksen perustamisopas: [http://www.avainlippu.fi/sites/
default/files/page_attachment/sos_yrityksen_opas_web.pdf](http://www.avainlippu.fi/sites/
default/files/page_attachment/sos_yrityksen_opas_web.pdf)

Yhteiskunnallinen yritys -merkki:

<http://www.avainlippu.fi/yhteiskunnallinen-yritys>

Laki sosiaalisista yrityksistä:

<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2003/20031351>



2.4. CAP-MARKT -LÄHIVALINTAMYYMÄLÄ: VAMMAISILLE JA OSATYÖKYKYISILLE HENKILÖILLE TÖITÄ SIELLÄ MISSÄ IHMISET LIIKKUVAT

CAP-Markt on saksalainen lähimyymäliiketju, jonka kauppohen työntekijöistä kaksi kolmasosaa on vammaisia ja osatyökykyisiä. Myymälät ovat esteettömiä niin työntekijöille kuin asiakkaillekin.

Johtavana ajatuksena CAP-Markin toiminnassa on, että vammaiset ja osatyökykyiset kuuluvat kaikkialle, missä muutkin ihmiset ovat. Tämä tarkoittaa muutosta työkeskusympäristössä työskentelystä asiakastyön pariin. Myymälöiden työntekijät oppivat monipuolisesti kaikki eri työtehtävät, joita kaupassa on tarjolla. Useilla työntekijöistä on mielenterveyden häiriöitä, joillain taustallaan aivovamma. Työt järjestetään niin, että vammasta eri koidu haittaa tehtävistä suoriutumisen kannalta.

Työhön ohjaututaan yleensä Elbe-Werkstätten -työkeskuksen elintarvike -linjan kautta ja yhteistyö vammaisten kanssa työskentelevien ammattilaisten kanssa on avainasemassa CAP-Markt -konseptin käytännön toimivuuden kannalta.

TAVOITE

Myymälä mahdollistaa vammaisille ja osatyökykyisille työskentelyn tavallisilla työmarkkinoilla.

Jokaiselle työntekijälle etsitään sopiva työnkuva ja menettelyt, jotka mahdollistavat työnteon parhaiten. Työntekijöiden osaamista pyritään kehittämään niin, että he saavat tiedot ja taidot kaupan alalla työskentelyyn myös muissa yrityksissä.

KUVAUS

CAP-Markt on myymäläliiketju, joka toimii franchising-periaatteella. CAP-Markin omistussuhde on säätiöpohjainen, tuotemerkki kuuluu GDW Süd-osuuskunnalle. CAP-Marktissa työntekijöitä koulutetaan kohti avoimia työmarkkinoita, useimmat kuitenkin pysyvät töissä myymälässä. Avoimia työpaikkoja aukeaa samaan tapaan kuin muissakin yrityksissä.

CAP-Markt on esteetön ympäristö niin työntekijöille kuin

”Myymälän tarkoituksena on luoda ja lisätä tasavertaista kohtelua, eikä esimerkiksi sääliä”

— RICO MÖLLER, ALSTER CITY CAP-MARKT



asiakkaillekin. Hyllyjen välit ovat leveät, jotta niiden väliin mahtuu hyvin vaikkapa pyörätuolin tai lastenvaunujen kanssa. Hyllyjen korkeus on suunniteltu niin, että ylimmillekin hyllyille yltää hyvin pyörätuolista. Työntekijöiden ei tarvitse osata laskea, sillä kassakoneet laskevat palautettavan vaihtorahan. Virheiden välttämiseksi työntekijät opetetaan laskemaan tuotteiden määrä korissa.

Kun uusi CAP-Markt myymälä avataan, sen toimintamalli ja henkilökunta esitellään tulevalle asiakaskunnalle. Tavoitteena on, että ketjun myymälöissä syntyy pysyviä ja läheisiä asiakassuhteita, mikä on sekä työntekijän että asiakkaan etu: asiakkaat saavat hyvää palvelua ja työntekijät saavat asiakkailta tukea, näiden ollessa tietoisia myymälässä tehtävän työn luonteesta. Tätä tukee myös myymälöiden sijoittaminen esimerkiksi toimis-

to- tai virastorakennusten yhteyteen, jolloin asiakaskunta on melko vakiintunutta. Asiakkaille järjestetään välillä maistiaisja ja muita tutustumistilaisuuksia. Joskus asiakkaita saattaa ärsyttää palvelun hitaus ja silloin heille selitetään myymälän konseptiä ja minkä vuoksi palvelu ei ole yhtä nopeaa kuin jossain toisaalla. Toimintamallin erityisyyttä ei kuitenkaan ulkoisesti erikseen korosteta.

Lisää tietoa: GDW Süd, Saksa (sivu englanniksi),
<http://www.gdw-sued.de/index.php?id=7&L=3>

HUOMIOITA SAKSASTA

Johtoa jatkuksena CAP-Marktissa on, että vammaiset ja osatyökykyiset kuuluvat kaikkialle, missä muutkin työskentelevät ja viettävät aikaansa. Tällaiselle ajattelulle on Saksassa olemassa pitkät perinteet. Jo vuodesta 1917 vammaisten henkilöiden työllistymistä on tuettu erityisin kiintiöin, tuolloin työnantajat määrättiin palkkaamaan vähintään yksi vammaisen henkilö 50 työntekijän yritykseen. Nykyinen suhdeluku on tiukempi; yli 20 henkeä työllistävien julkisen sektorin työnantajien sekä yritysten on palkattava viisi prosenttia työvoimastaan vamman tai sairauden perusteella. Vammaisen tai osatyökykyisen henkilön tehtävät räätälöidään työssä siten, ettei vammasta muodostu tehtävän kannalta estettä tai haittaa.

Mikäli työnantaja alittaa tai vetäytyy työllistämisvelvollisuudestaan, tulee kustakin täyttämättömästä paikasta maksaa 115–290 euroa hyvitysrahastoon, jonka kautta puolestaan järjestetään muunlaisia työ- ja työllistymismahdollisuuksia erilaisten työharjoittelujen, työkeskustoiminnan tai projektien kautta. Näin kerätystä rahastosta maksetaan palkkatukea integraatiohankkeisiin (saks. Integrationsbetriebe), jotka työllistävät vammaisia henkilöitä. Palkkatuki mahdollistaa useamman työntekijän palkkaamisen, mikä kompensoi joidenkin työntekijöiden alhaisempaa tuottavuustasoa ja luo ilmapiirin, jossa ihmisillä on aikaa toisilleen. Tämä tekee työpaikoista kestäviä vammaista työntekijää ajatellen. Myös CAP-Marktin työntekijät saavat palkkatukea tästä rahastosta.

Vammaisten ja osatyökykyisten henkilöiden oikeuksien toteutumista on Saksassa onnistuttu vahvistamaan nimenomaan lainsäädännön keinoin. Heillä on muita työntekijöitä vahvempi

irtisanomissuoja, minkä lisäksi, vamman tai sairauden asteesta riippuen, heillä on oikeus muita useampiin lomapäiviin. Vammaisuuden tai osatyökykyisten perusteella myönnetään myös verohelpotuksia.




MITÄ SUOMESSA?

Suomessa isot kauppaketjut ovat työllistäneet vammaisia henkilöitä erilaisten hankkeiden myötä. K-kauppiasliiton ja Kehitysvammaliiton yhteisessä Monenlaisia tuloksetekijöitä -hankkeessa on työllistetty kehitysvammaisia henkilöitä kaupan alalle. Työntekijän ja työnantajan tukena toimii työhönvalmentaja, joka auttaa kaikissa työsuhteeseen, tehtävien räätälöintiin sekä työyhteisöön sopeutumiseen liittyvissä asioissa.

CAP-Marktia vastaavaa, sosiaalisena yrityksenä toimivaa ja yhtä pitkälle mietittyä erityisryhmiä työllistävää lähimymälää Suomessa ei toistaiseksi ole. Eettinen kuluttaminen kiinnostaa kuitenkin suomalaisia, joten CAP-marktin kaltaisille myymälöille on tilausta.

- > Laki sosiaalisista yrityksistä:
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2003/20031351>
- > Myös Suomessa yrityksille on tarjolla palkkatukea työttömän työnhakijan palkkauskustannuksiin. Palkkatuen myöntäminen edellyttää, että työnhakijan tuottavuuden arvioidaan olevan alentunut osaamisessa ja ammattitaidossa olevien puutteiden, työttömyyden keston, vamman tai sairauden taikka muun syyn johdosta. Lisää tietoa tuen myöntämisestä sekä suuruudesta: http://www.mol.fi/mol/fi/01_tyonantajat/06_2rekrytoinnin_tuki/02_palkkatuki/index.jsp
- > Lisäksi työnantajan on mahdollista saada työolosuhteiden järjestelytukea. Tuella korvataan työvälineitä tai työpaikan olosuhteisiin tehtäviä muutoksia, jotka ovat välttämättömiä vammasta tai sairaudesta aiheutuvan haitan poistamiseksi tai vähentämiseksi. Myös toisen työntekijän antama apu voidaan korvata vammaisen tai sairaan henkilön työssä selviytymisen parantamiseksi. http://www.mol.fi/mol/fi/03_koulutus_ura/04_ammattillinen_kuntoutus/01_toimenpiteet/index.jsp

2.5. PAIKALLISUUS VOIMAVARANA BALLYMUN JOBCENTERISSÄ



Ballymun Jobcenter (BJC) on Dublinissa toimintansa vuonna 1986 vapaaehtois pohjalta aloittanut alueellinen työllistymisen tukipalvelu. Sitten se on sopimus pohjainen toimija, joka saa rahoitusta valtiolta.

TAVOITE

Ballymun Jobcenter (BJC) tukee alueen työttömiä asukkaita löytämään polkuja työelämään. Kunta ei toimi työllisyydenhoidon parissa ja valtion palvelut eivät vastaa alueen tarpeisiin riittävästi, joten tarve omalle paikalliselle työllistymis palvelulle on noussut alueen toimijoista käsin. Hyödyntämällä paikallisuutta sekä alueellisen identiteetin nostamisella voimavaraksi pyritään saavuttamaan asiakkaiden luottamus, joka lisää toiminnan vaikuttavuutta.

Ballymunin kaupunginosa Dublinissa kärsii korkeasta työttömyydestä. Alueen työttömyysprosentti on 36 % (luku vuodelta 2011). Alueella on runsaasti julkisia vuokra-asuntoja ja asukkaiden keskimääräinen koulutus- ja tulotaso ovat matalat. Alue on rakennettu 1960-luvulla vastaamaan massiiviseen asutuspulaan. Sitä on kuitenkin kohennettu viime vuosina varsin paljon, mm. mittavin alueen uudelleenrakennusprojekti, joissa vanhat vuokratalokolossit on purettu ja tilalle rakennettu matalampaa ja modernimpaa asutusta.

Nykyisen taantuman vaikutus on näkynyt alueella voimakkaasti.

KUVAUS

Ballymun Jobcenter pyrkii aktiivisesti löytämään alueen asukkaille väyliä työelämään, joko suoraan tai koulutuksen kautta. Asiakkailta on usein matala koulutus ja heikko itsetunto ja itsetuntemus. Omista mahdollisuuksista, tarjolla olevista töistä ja tulevaisuudennäkymistä ei olla kovin hyvin selvillä. Asiakkaitaan tutustutaan ensin ja keskustelujen perusteella laaditaan toimintasuunnitelma. Yksi keino luoda suoraan työmahdollisuuksia asiakkaille on vahva työnantajayhteistyö. Kun alueelle

avattiin IKEA-myymäälä, BJC otti viipyilemättä yhteyttä myymälään ja sopi yhteistyöstä alueen työttömien työnhakijoiden työllistämiseksi.

Jobcenter tekee tiivistä yhteistyötä myös muiden alueen toimijoiden kanssa, jotta varmistetaan asiakkaan tarpeisiin vastaaminen. Yhteistyökumppaneita ovat esimerkiksi nuorille tukea ja valmennusta tarjoavan järjestön kanssa (Community Training Center) ja tuetun työllistämisen yksikön (Employability Service Dublin North), joka palvelee vammaisia ja osatyökykyisiä asiakkaita.

Jobcenterin toimintatapa tulee lähelle yhdyskunta- tai yhteistyön menetelmiä, jonka elementtejä Suomessakin löytyy erilaisista lähiöiden kehittämisprojekteista. Tavoitteena on lähteä liikkeelle paikallisista voimavaroista ja erilaisiin epäkohtiin keskitytään paikallisesti. Tämä tarkoittaa muun muassa alueellista palveluohjausta, neuvontaa ja kumppanuutta.

Valtiolla on viime vuodesta alkaen ollut toiminnassa uusi palvelutoimisto, INTREO, jossa on yhdistetty työnhakuuudet ja aktivointi. INTREO avasi toimiston Ballymunin alueella marraskuussa 2012. INTREO on suunniteltu tarjoamaan aiempaa yhtenäisemmän lähestymistavan ja se tarjoaa räätälöityjä työllisyyspalveluita ja tukea sekä työnhakijoille että työnantajille. INTREO-toimistossa (*New Combined Employment Service and Benefit System*) mukana ovat aiemmin erillisinä toimineet *Department of Social Protection*, *FAS State Public Employment Service*, *Department of Health Community Welfare*. BJC toimii nykyisin tiiviissä yhteistyössä myös alueen INTREO-toimiston kanssa.

Työnjako Ballymun Jobcenterin ja INTREO-toimiston välillä on seuraava: INTREO lähettää oman asiakaskategorisointinsa perusteella vaikeimmat asiakastilanteet BJC:lle. BJC:ssä tehdään asiakkaille toimintasuunnitelma ja seurataan sen toteutumista. Jos suunnitelmaa ei toteuteta, tieto menee Jobcenteristä INTREO-toimistoon, joka ottaa yhteyttä asiakkaaseen.

Jobcenterillä on yhteistyötä ja kumppaneita erilaisten projektien kautta eri puolilta Eurooppaa, myös Suomesta.

Lisää tietoa: <http://www.bmunjob.ie/> (englanniksi)

Ballymunin asukkaita autetaan näkemään vaihtoehtoja ja heitä voimaannutetaan oman työmarkkinapotentiaalin käyttöön ottamiseksi.

HUOMIOITA IRLANNISTA

Irlannissa on keskitetty päätöksenteko työmarkkinapolitiikassa, työllisyysohjelmien suunnittelussa sekä budjettien laatimisessa. Kunnan ja paikallisten viranomaisten rooli työllisyyspalveluiden järjestämisessä ja tarjoajana on pieni. Vastuu työllisyyspolitiikasta on jaettu kahteen eri osastoon: Department of Jobs, Enterprise and Innovation sekä Department of Social Protection. Työllisyyspalvelujen työntekijät ovat 'Department of Social Protection'in työntekijöitä (valtio).

Aktivoinnin keskeisyys työllisyydenhoidossa tulee esiin Eurooppa 2020 -strategian alaisessa Irlannin kansallisessa toimintaohjelmassa (Ireland's National Reform Programme 2012-up-date: http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/nd/nrp2012_ireland_en.pdf). Työllisyyttä koskeviin tavoitteisiin pääsemiseksi Irlannin hallitus on laatinut kaksi avainstrategiaa, joista toinen tähtää erityisesti työpaikkojen luomiseen ja toinen työmarkkinoille aktivointiin. Kansallisesta toimintaohjelman mukaan Irlannin tavoitteena on nostaa 20–64 -vuotiaiden työllisyysaste 69–71 prosenttiin sekä osallistaa nuoret, ikääntyneet ja matalan osaamisen työntekijät työmarkkinoille. Lisäksi laillisten maahanmuuttajien integraatiota edistetään. 2014 tehdään väliarvio Eurooppa 2020-strategian toteutumisesta. Hallitus on laatinut kaksi avainstrategiaa haasteisiin vastaamiseksi:

Action Plan for Jobs -ohjelma käynnistettiin helmikuussa 2012, ja se sisältää 275 erillistä toimea, jotka tulee viedä käytäntöön kaikissa hallinnon osastoissa työpaikkojen luomisen tukemiseksi. Ohjelman tavoitteena on saada työtä 100 000 hengelle vuoteen 2016 mennessä.

Pathways to Work, Government Policy Statement on Labour Market Activation -ohjelma puolestaan tähtää työmarkkinoille aktivointiin. Siinä kuvataan niitä toimia, joita hallitus esittää työttömien tukemiseksi aiempaa paremmin, mutta myös velvoittamaan työttömiä työnhakijoita.



MITÄ SUOMESSA?

Suomessa työvoimahallinnon palveluita on keskitetty harvempiin palvelupisteisiin Työ- ja elinkeinotoimistojen TE-verkkouden myötä vuoden 2013 alusta. Asiointia on myös pyritty viemään aiempaa enemmän verkkoon. On epäselvää, miten asiakkaiden kohtaamista ja heihin tutustumista käytännössä toteutetaan uudistusten myötä.

Kolmas sektori täydentää merkittävällä panoksella julkisia palveluita. Vastaavasti työllistämistavoitteiden kannalta yhteistyö alueen yritysten kanssa on tärkeää. Verkostomaisella työskentelyllä voidaan tarjota asiakkaille erilaisia tuen muotoja ja siirtymiä palveluissa eteenpäin, joten alueen toimijoiden väliin yhteistyöhön kannattaa panostaa.

Järvenpään kaupungissa työllisyysneuvonta nähdään kaupungin eri yksiköiden yhteisenä tavoitteena, joten se huomioidaan työllisyyspalveluiden ohella niin maankäytön suunnittelussa, yrityspalveluissa kuin muillakin toimialoilla. Järvenpään yrittäjille tarjotaan neuvontaa ja tukea työllistämisasioiden lisäksi. Kolmatta sektoria Järvenpäässä edustaa esimerkiksi Setlementti Louhela, joka toimii vapaamuotoisesti lähiympäristön asiakkaiden hyväksi ja tarjoaa toimintaa ja tukea muun muassa maahanmuuttajille.



3. Yhteenveto valituista käytännöistä

Opintomatkoilla löydetty hyvät käytännöt ovat laadukkaita työllisyyspalveluja, joilla tuetaan työelämäosallisuutta (puolustuslennakkeiden kunnostustyö, nuorten palvelukeskus Arenan sekä Ballymunin Jobcenter), sekä toimintamalleja, joilla pyritään luomaan työmahdollisuuksia vaikeasti työllistyville ryhmille yrityksissä tai julkisella tai kolmannella sektorilla (Centre for Social Economy, CAP-Markt).

Hyvät käytännöt ovat konkreettisia esimerkkejä TOHKE -kehittämishankkeessa laadittujen osallistavan työllisyyspolitiikan suositusten mukaisista toimintatavoista. Suositusten laatimiseksi hankkeessa on laadittu erillinen, eri maiden työllisyyspolitiikkaa vertaileva selvitys. Lisäksi on tehty teoreettista jäsenystä koskien osallisuutta ja työelämäosallisuutta, kyseisten käsitteiden selkeyttämiseksi. Jotta voimme puhua osallistavista palveluista tai työelämäosallisuuden lisäämisestä, meillä tulee olla näkemys siitä, mitä näillä käsitteillä tarkoitetaan ja mitä niiden lisäämisellä tavoitellaan.

Avaamme seuraavaksi osallisuuden ja työelämäosallisuuden sisältöä ja esittelemme tiiviisti TOHKE-kehittämishankkeen suositukset suomalaisen osallistavan työllisyyspolitiikan kehittämiseksi.



4. Tavoitteena osallisuuden ja työelämäosallisuuden lisääminen

Hyvinvointivaltion ydintehtäviä ovat yhteiskunnallisen osallisuuden lisääminen, eriarvoisuuden vähentäminen sekä vaikeiden elämäntilanteiden, kuten työttömyyden ratkominen. Esimerkiksi Kataisen hallitusohjelmassa osallisuuden edistäminen on nostettu keskeiseksi keinoksi tässä työssä.

EU:n suosittelemassa, aktiivista osallisuutta edistävässä politiikassa (eng. *active inclusion*) painotetaan mm. osatyökykyisten ja vammaisten henkilöiden yhdenvertaista mukaan ottamista niin työelämään kuin muuhun yhteiskunnalliseen toimintaan. Euroopan yhteisöjen komission jäsenmaille antaman suosituksen mukaan aktiivista osallisuutta edistävä politiikka perustuu kolmen, yhtä tärkeän pilarin varaan. Nämä ovat riittävä tulotuki, osallisuutta edistävät työmarkkinat sekä laadukkaiden palvelujen saanti. (Komission suositus työmarkkinoilta syrjäytyneiden aktiivisen osallisuuden edistämisestä, 2008.)

Euroopan yhteisöjen komissio suosittelee, että jäsenvaltiot tekevät seuraavaa:

Suunnittelevat ja panevat täytäntöön kokonaisvaltaisen ja kattavan työmarkkinoilta syrjäytyneiden aktiivisen osallisuuden edistämistä koskevan strategian, jossa yhdistetään toisiinsa riittävä tulotuki, osallisuutta edistävät työmarkkinat ja laadukkaiden palvelujen saanti. Aktiivisen osallisuuden politiikoilla olisi helpotettava työkykyisten pysyvää integroitumista laadukkaisiin työpaikkoihin ja tarjottava ihmisarvoiseen elämään riittävät resurssit ja sosiaalista osallistumista edistävää tukea niille, jotka eivät voi tehdä työtä. (mt.2008.)

Työttömien aktivointipyrkimysten voimistuminen on havaittavissa suurimassa osassa EU-jäsenvaltioista (OECD Employment Outlook 2013). Vuonna 2013 toteutetun arviointitutkimuksen mukaan (Frazer & Marlier, 2013) *active inclusion* -politiikka on jäsenmaissa käytännössä ymmärretty usein liian kapeasti aktivointipyrkimyksinä sen sijaan, että huomioitaisiin suosituksessa esitetyt kolme keskenään yhtä tärkeää peruspilaria aktiivisen osallisuuden osatekijöinä. Laajempi yhteiskunnallinen näkemys yhteiskunnallisesta osallistumisesta vaikuttaa puuttuvan.

5. Suositukset osallistavalle työllisyyspolitiikalle

Lähtökohtana TOHKE:n suosituksissa osallistavalle työllisyyspolitiikalle niin työmarkkinoiden kuin työllisyys- ja sosiaalipalveluidenkin osalta ovat ihmisoikeuksien (YK, 23. artikla) ja työoikeuden (ks. esim. Paanetoja, 2013) näkökulmien huomioiminen kaikissa asiakastilanteissa sekä sosiaali- ja työllisyyspalveluissa (ks. ETENE).

Osallistavalla työllisyyspolitiikalla vaikutetaan työmarkkinoiden kehittämiseen oikeudenmukaisemmiksi, reilummiksi ja vastaanottavammiksi. Sillä säädetään myös niistä toimista ja palveluista, joilla työmarkkinoille pääsyä edistetään. 2000-luvulla aktiivinen sosiaali- ja työllisyyspolitiikka ovat keskittyneet lähinnä yksilön työllistyvyyden parantamiseen sekä kuntoutuksen kysymyksiin. 2010-luvulla painopistettä tulee siirtää myös työmarkkinoiden kuntouttamiseen.

Käytännössä osallisuuden edistämiseen tähtäävät toimet kuuluvat Suomessa sosiaali-, terveys-, ja työllisyyspalveluille, joiden asiakkaita vaikeassa työmarkkina-asemassa olevat ryhmät useimmiten ovat. Osallisuutta pyritään siis rakentamaan toimivien palvelujen avulla.

TOHKE-kehittämishankkeen suositukset osallistavan työllisyyspolitiikan kehittämiseksi on jaettu kahteen ryhmään: Sosiaalisesti vastuullisen työelämän kehittäminen sekä laadukkaiden ja kohtaavien sosiaali- ja työllisyyspalvelujen kehittäminen.





Valokuva: Rodeo

TYÖELÄMÄOSALLISUUS PALKKATYÖNÄ

Mikäli tavoitteena on työllisyysasteen nostaminen sekä yhteiskunnalliseen toimintaan työn kautta osallistumisen lisääminen, tulee osallistavan työllisyyspolitiikan lähtöä liikkeelle jokaisen oikeudesta työhön. Työelämäosallisuus tulee ymmärtää palkkatyönä. Työelämäosallisuutta tukeva toiminta ymmärretään siten niinä toimenpiteinä, jotka vievät ihmisiä työmarkkinoille ja tukevat heidän pysymistään työssä. Työkykyisten ja -haluisten henkilöiden osallistuminen palkkatyöhön on kaikkien osapuolten edun mukaista, joten laadukkaisiin palveluihin ja työmahdollisuuksien lisäämiseen sijoittaminen kannattaa.

Työ- ja elinkeinoministeriön tilaamassa selvityksessä vaikeassa työmarkkina-asemassa olevien palveluista Pohjoismaissa sekä Alankomaissa, Iso-Britanniassa, Saksassa ja Ranskassa todetaan, että näille maille yhteistä on pyrkimys kohderyhmien integroimiseen työmarkkinoille tavallisin työehdoin. Vastaavasti maille on ollut ominaista luopua pysyvistä suojatyöpaikoista. Tämä liittyy kirjoittajien mukaan yleistyvään käsitykseen toimenpiteiden kohteena olevista ihmisistä subjekteina, joilla on oikeuksia, sen sijaan että heitä kohdellaan autettavina. (Arnkil, Spangar & Jokinen, 2012.)

Työllistymisen ja työllistämisen esteitä tulee poistaa rakenteellisella tasolla sekä yksityisellä että julkisella sektorilla. Osallistavassa työllisyyspolitiikassa työmarkkinoita tulee muokata inklusiivisiksi niin, että työhön haluaville on kysyntää huolimatta siitä, onko henkilö vammainen, pitkäaikaistyötön, nuori, maahanmuuttaja vai mahdollisesti kaikkea tätä.

5.1. SOSIAALISESTI VASTUULLINEN TYÖELÄMÄ

PERIAATTEITA

Sosiaalisesti vastuullinen, osallistava työelämä ei kannusta ja aktivoi vain työtä hakevaa tai tekevää yksilöä, vaan velvoittaa myös työnantajia. Tämä edellyttää työmarkkinoiden kuntouttamista siten, että kaikkien työvoima tulee tunnustetuksi, tunnistetaan ihmisten olemassa oleva osaaminen ja kyvyt ja hyväksytään työvoiman monipuolisuus.

Sosiaalisesti vastuullinen, osallistava työelämä ei hyväksy työllä keinottelua, jolloin esimerkiksi ilmaistyövoiman hyväksikäyttöä ei tule sallia. Muun muassa kehitysvammaisten henkilöiden avotyötoiminnasta sekä kuntouttavasta työtoiminnasta löytyy ILO:n määrittelemän pakkotyön piirteitä (Forced Labour Convention, 1930 (No.29) Convention concerning Forced or Compulsory Labour).

KEINOJA

Jatkumot ja siirtymät mukaan työharjoittelu- tai kokeilujaksoihin, jaksoiden tarkoituksenmukaisen käytön valvominen.

Tukholman kaupungin hallinnonaloilla harjoittelun tekeville laaditaan sopimukset, jossa harjoittelun osuus on rajattu kolmeen kuukauteen, minkä jälkeen kaupunki työllistää henkilön kolmen tai kuuden kuukauden työsuhteeseen. Tukholman Jobbtorgin kokemusten mukaan sijoittuminen avoimille työmarkkinoille on tällaiselta jatkopolutetulta harjoittelujaksolta ollut tuloksellisempaa. Vastaavaa mallia voisi hyödyntää kaikissa työharjoituksissa. Harjoitteluiden ketjuttamista tulee valvoa.

Työpaikkojen luominen kannustamalla erilaisin tuin ja tiedonvälityksellä sosiaaliseen yrittäjyyteen. Tanskassa on ollut viimeisen viiden vuoden ajan laaja noste sosiaalisten yritysten toiminnassa. Poliitikot, kuluttajat ja uusi yrittäjien sukupolvi ovat olleet kiinnostuneita uusista tuottamisen ja kuluttamisen tavoista, jotka liittävät taloudellisia ja eettisiä arvoja yhteen. Suomessa sosiaaliset yritykset työllistävät tuetusti pitkäaikaistyöttömiä ja vammaisia tai osatyökykyisiä henkilöitä toimien kuitenkin markkinoilla tavallisen yrityksen tapaan.

Sosiaalisten kriteerien käyttö julkisissa hankinnoissa. Julkisin varoin ostettavien tavaroiden ja palveluiden hankinnassa voidaan asettaa tarjouskilpailuun osallistuville yrityksille työllistämisehtoja työpaikkojen luomiseksi vaikeasti työllistyville ryhmille. Tällaista toimintatapaa suositetaan jo laajasti mm. hollantilaisissa kunnissa.

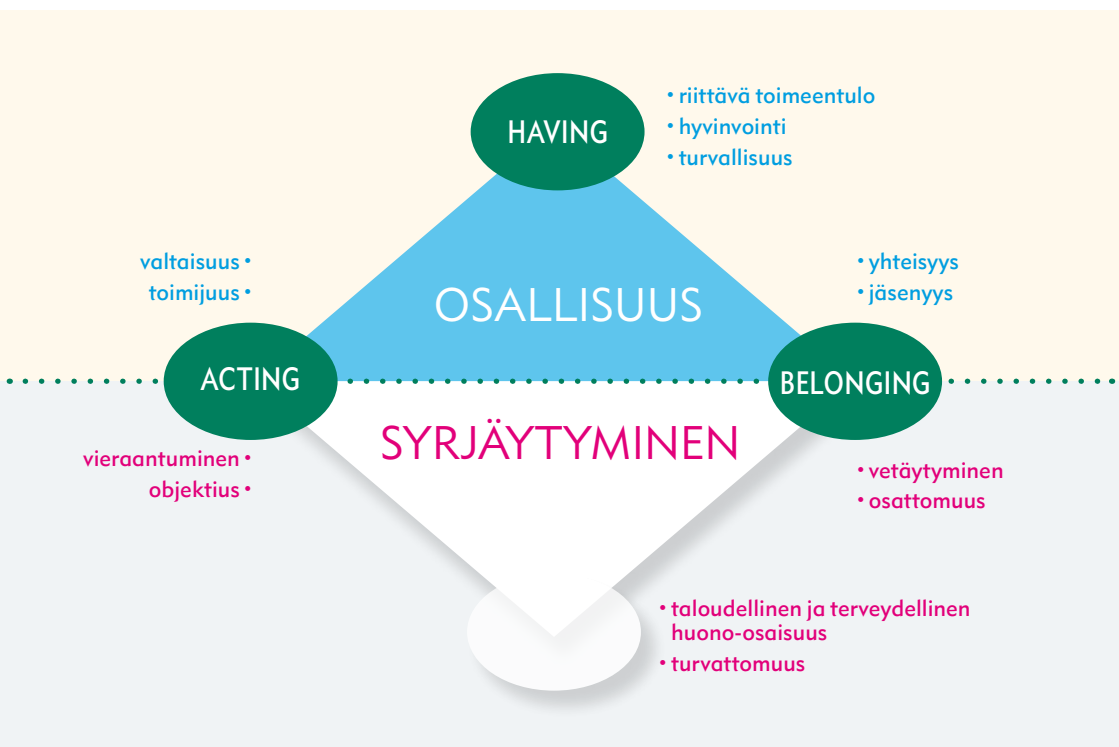
Palvelut, jotka tuodaan työpaikalle: työhönvalmennus, tuettu työllistyminen, työolosuhteiden järjestelytuen käyttö. Tuettun työllistymisen ”work first” -lähestymistapa, jossa henkilön työtehtävät räätälöidään niin, että vammasta tai työkyvyn alenemasta ei koidu haittaa työn kannalta ja tuetaan niin työnantajaa kuin työntekijääkin työpaikalla, on havaittu vaikuttavaksi käytännöksi.

Työnantajille asettuvat kannustimet/sanktiot palkata osatyökykyisiä ja haavoittuvassa asemassa olevia. Kiintiöjärjestelmiä vammaisille ja osatyökykyisille työntekijöille on käytössä muun muassa Italiassa, Turkissa, Ranskassa, Slovakiassa ja Saksassa. Saksassa työllistämisvelvoite koskee yli 20 hengen yrityksiä sekä julkista sektoria. Työnantajan väistäessä velvoitteensa seuraa hyvitysmaksu.

OSALLISUUDEN EDISTÄMINEN PALVELUJÄRJESTELMÄN TEHTÄVÄNÄ

Osallisuus on moniulotteinen käsite, jolle ei ole olemassa yhtä ja jaettua määritelmää. Osallisuuteen ja sen toteutumiseen liittyy ainakin kolme ulottuvuutta tai osa-aluetta. Sosiaali- ja työllisyyspalveluiden laatua voidaan tarkastella sen suhteen, miten hyvin palvelut toteuttavat näitä osallisuuden osa-alueita. Myös osallistava työllisyyspolitiikka huomioi nämä tekijät:

- > Riittävä toimeentulo ja hyvinvointi, taloudellinen osallisuus (HAVING)
- > Valtaisuus/toimijuus, toiminnallinen osallisuus (ACTING)
- > Yhteisöihin kuuluminen ja jäsenyys, yhteisöllinen osallisuus (BELONGING).



THL, Osallisuuden edistämisen yksikkö. Helka Raivio, Jarno Karjalainen, 2012.

Osallisuuden kolmio on jäsenyys siitä, mistä ulottuvuuksista yhteiskunnallinen osallisuutemme koostuu. Jäsenyyksen innoittajana on toiminut sosiologi Erik Allardt in hyvinvoinnin ulottuvuuksista laatima jäsenyys. Allardt määritteli omassa työssään ihmisen perustarpeiden kautta hyvinvoinnin ulottuvuuksiksi seuraavat: having, loving, being. Nämä kattavat materiaaliset olosuhteet, yhteisöihin kuulumisen sekä osallistumisen yhteiskunnan toimintaan. (Raivio & Karjalainen, 2013.)

Osallisuuden kolmio on oiva väline palveluiden laadun tarkasteluun. Palveluiden laadun ja vaikuttavuuden arvioinnissa huomiota kiinnitetään siihen, kuinka hyvin toimenpiteillä/toimenpiteillä onnistutaan lisäämään henkilön taloudellista osallisuutta (having) toimijuuden vahvistumista (acting) sekä yhteisöön/yhteisöihin kuulumisen kokemuksesta (belonging). Kaik-

kien osallisuuden ulottuvuuksien tulee toteutua kohtuullisella tasolla. Jotta asiakkaan oman toimijuuden vahvistaminen voi toteutua osallistavissa työllisyyspalveluissa lähdetään liikkeelle kunkin työnhakijan yksilöllisistä tarpeista ja etsitään juuri hänen työllistymistään parhaiten edistävät ja tukevat toimintatavat.

Yllä kuvatut osallisuuden ulottuvuudet tulevat varsin lähelle aiempänä mainitun EU:n active inclusion -politiikan peruspilaria (riittävä tulotuki, osallisuutta edistävät työmarkkinat sekä laadukkaiden palvelujen saanti).



Valokuva: Rodeo

5.2. TARVELÄHTÖISET, LAADUKKAAT, ASIAKASTA KOHTAAVAT PALVELUT

PERIAATTEITA

Palvelut on määritettävä asiakkaan tarpeista käsin, riippumatta palveluja tarjoavasta taustaorganisaatiosta. Asiakkaan tarpeiden ymmärtäminen edellyttää säännöllistä kasvokkaista, tunnistavaa kohtaamista. Palvelujen laatu tarkoittaa oikeaa kohdennusta ja tuloksellisuutta. Työllisyyspalveluissa panostetaan sellaisiin käytäntöihin ja toimintamalleihin, joiden toimivuudesta on selkeää näyttöä.

Sosiaali- ja terveysministeriön Valtakunnallinen sosiaali- ja terveysalan eettinen neuvottelukunta ETENE on julkaissut eettiset suositukset sosiaali- ja terveysalalle (Sosiaali- ja terveysalan eettinen perusta, 2011. ks. tiivistelmä suosituksista: Liite 2.). Nämä eettiset suositukset ulottuvat eri tasoille koskien yhtä lailla päätöksentekijöitä ja esimiesasemassa olevia henkilöitä kuin asiakkaiden kanssa työskentelevää ammattihenkilöstöä. Palveluiden suunnittelussa tulee huolehtia, että periaatteiden toteutumisen edellytykset täyttyvät. Myös työllistymistä tukevassa toiminnassa tulee pitää kirkkaana mielessä seuraavat ETENE- neuvottelukunnan periaatteet:

- (1) Sosiaali- ja terveysalan toimijat kunnioittavat asiakkaidensa ja potilaidensa ihmisarvoa ja perusoikeuksia.
- (2) Sosiaali- ja terveydenhuollon lähtökohtana on asiakkaan ja potilaan etu.
- (3) Sosiaali- ja terveydenhuollossa on kysymys vuorovaikutuksesta.
- (4) Ammattihenkilöstö vastaa työnsä laadusta.
- (5) Hyvä hoito ja palvelu edellyttävät vastuullisia päätöksiä ja toimintakulttuuria.

KEINOJA

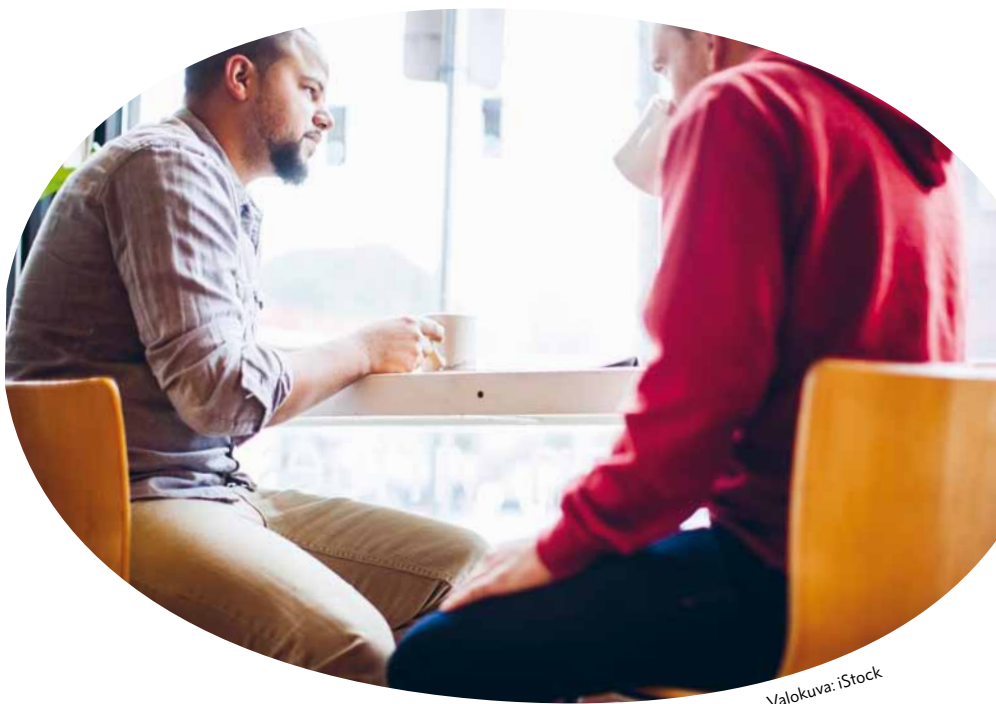
Palvelut tulee järjestää yhden luukun periaatteella. Selkeä työn- ja vastuunjako. Prosessivastuusta on sovittava asiakkaan etenemiseksi palveluissa, jolloin vältetään asiakkaan pompottelu eri viranomaisten välillä. Palvelut yhdenmukaistuvat ja asiakkaat ovat yhdenvertaisemmassa asemassa keskenään.

Työvoiman palvelukeskus -mallia tulee kehittää valtakunnalliseksi siten, että ammattilaisten ja viranomaisten osaaminen ja koulutus pohja asettuvat ehjäksi kokonaisuudeksi ja yhteisesti tavoitteelliseksi toiminnaksi.

Ruotsissa Västeråsin kunnassa toimivassa Arenan -nuorten palvelupisteessä moniammatillinen henkilökunta auttaa nuoria kaikissa tarpeissa. Nuorten osalta asiaan on kiinnitetty huomiota myös marraskuussa julkaistussa suomalaisessa tutkimuksessa, jonka mukaan nuorten palvelut pitää organisoida kunnissa ja sosiaali- ja terveystieteissä yhden luokun periaatteella. Tällöin vastuuhenkilö laatii nuoren tarvitsemat palvelut tavoitteelliseksi palvelukokonaisuudeksi ja toimii ohjaajana. Tutkijoiden mukaan kunnille asetettavan seurantavelvollisuuden sekä yhden luokun periaatteella järjestetyn palvelumallin avulla voidaan parhaiten estää nuorten syrjäytymistä. (Notkola ym., 2013.)

Palveluissa on kyse asiakaspalvelutyöstä. Palvelun tulee olla asiakaslähtöistä, ei organisaatio- tai palveluvalikkolähtöistä. Vaikeimpien tilanteiden ratkomiseen tulee saada parhaimmat ja motivoituneimmat työntekijät, kyse on koulutustaustasta sekä palkkauksesta. Västeråsin kunnan Arenan -nuorten palvelupisteessä henkilöstöä ei esitellä asiakkaille nimikkeen mukaan, vaan etunimellä, sillä titteleiden korostaminen on katsottu turhan etäännyttäväksi. Palveluihin tulee olla matala kynnys, sen mukaan kuin asiakkaaseen tutustutaan, voidaan todeta hänelle parhaiten sopivat ja toimivimmat ratkaisut.

Asiakkaat tulee kohdata ja heidän tarpeitaan tulee kuulla. Etuuskäsittelystä, jossa ihmisten asioita käsitellään vain lomakkeiden kautta on aikuissosiaali- ja toimeentulotukityössä luovuttava. Tukholmassa työttömiä toimeentulotuen (socialbidrag) saajia palvelevassa Jobbtorgissa asiakkaat tavataan joka päivä. Kaikki jotka hakevat kunnallista toimeentulotukea, ohjataan Jobbtorgin asiakkuuteen. Jobbtorgin työvalmentaja kartoittaa työnhakijan aiemman koulutuksen, työkokemuksen sekä sen, mitä työnhakija itse haluaa tehdä päästäkseen mukaan työelämään. Palveluverkostossa toimijoina ovat mukana työvoimatoimisto, kaupungin sosiaalitoimi, SFI-koulu (Svenska för invandrade) sekä työnantajat.



Valokuva: iStock

Siirtyminen palveluissa eteenpäin tulee varmistaa. Palveluissa eteneminen itsessään toimii asiakkaalle palkitsevana porkkana. Siirtymien vahvistaminen välityömarkkinoilta eteenpäin vahvistamalla työnantajayhteistyötä. Siirtymistä palveluista eteenpäin koulutukseen tai työhön tukee myös olemassa olevan osaamisen tunnustaminen ja hankitun osaamisen dokumentointi. Yksi keino on työpajajaksojen tai muiden vastaavien palveluiden opinnollistaminen. Opinnollistaminen tapahtuu yhteistyössä ammatillista koulutusta tarjoavan oppilaitoksen kanssa, jolloin käytännön ympäristössä opiskeltavia tehtäviä verrataan opetussuunnitelmaan kirjattuihin sisältöihin. Harjoittelun ja näyttöjen kautta opiskelija voi osoittaa hallitsevansa opetussuunnitelman mukaisia taitoja. Muita vaikuttaviksi havaittuja malleja ovat tuettu työllistyminen ja työvalmentajapalvelut (Notkola *ym.*, 2013).

Puhe työttömien osallisuudesta ja osallistamisesta on vahvistunut 2000-luvun aikana, mutta käsitteen sisällöstä ei ole yksimielisyyttä. Lisäksi osallisuuden lisäämiseen tähtäävien toimien tavoitteiden määrittely on usein jäänyt vajaaksi. Onko tarkoitus saada kansalaisista nykyistä täysivaltaisempia yhteiskunnan jäseniä työttömyydestä ja siitä usein seuraavasta köyhyydestä huolimatta, vai pyritäänkö osallistamisen nimissä vain työttömyysetuuksien vastikkeellistamiseen? Syksyllä 2013 on keskusteltu vilkkaasti ”osallistavasta sosiaaliturvasta”, jonka kehitteillä olevassa mallissa työttömiä voitaisiin ohjata tekemään avustavia, pienimuotoisia ja lyhytkestoisia tehtäviä 1–2 tuntia päivässä kunnalle, järjestölle tai yritykselle. Toimintaan osallistuvien sosiaaliturva olisi runsaampi, kieltäytymisestä voisi seurata etuuksien leikkaaminen. TOHKE-kehittämishankkeessa sekä tässä julkaisussa on pyritty avaamaan keskustelua osallisuuden sisällöstä ja merkityksestä. Keskustelua on syytä jatkaa.

On selvää, että keskusteltaessa työelämäosallisuudesta ja integraatiosta emme ole huolissamme meidän kaikkien osallisuudesta. Kontekstista riippuen yhteiskunnassa herää kiinnostusta sekä huolta esimerkiksi nuorten, maahanmuuttajien, vammaisten tai osatyökykyisten henkilöiden tai yksinhuoltajaäitien osallisuuteen tai osattomuuteen liittyen. Haavoittuviksi ryhmiä, riskiryhmiä tai syrjäytymisvaarassa oleviksi määritetty siten hyvin erilaisissa elämäntilanteissa olevia ihmisiä. Kun riskejä paikannetaan erilaisiin ryhmiin, tullaan myös eriyttäneeksi keinot, joilla eri elämänriskeihin vastataan. Riskiryhmäpuheeseen liittyy hyvinvointivaltion universaalin pohjan rapauttamisen riski (Raivio & Karjalainen, 2013). Osallisuus ei kuitenkaan ole jokin yksilön saavutettavissa oleva, pysyvä ominaisuus. TOHKE-kehittämishankkeen näkemys on siten, että laadukkaita palveluita tulee kehittää meille kaikille, ei ”muille”.

Puhuttaessa vaikeassa työmarkkina-asemassa olevista ryhmistä on kyse ryhmistä, jotka kohtaavat työmarkkinoilla usein ennakkoluuloja. Useissa näiden ryhmien työllistämistä käsittelevissä raporteissa peräänkuulutetaan asennemuutosta. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus työmarkkinoilla käsitetään siis usein

syrjimättömyytenä ja muodollisesti yhtäläisinä mahdollisuuksi-
na. Tällöin lainsäädännössä keskitytään syrjinnän kysymyksiin
sosiaalisen tasa-arvon edistämisen sijaan. Muodollinen tasa-ar-
vo ei kuitenkaan takaa lopputuloksena tosiasiallista tasa-arvoa.
(*Kantola, Nousiainen & Saari, 2012.*) Tasa-arvon edistämiseen
tarvitaan konkreettisia toimia. Kiintiöt, niiden täyttämättä jät-
tämisestä koituvat maksut, sekä työnantajille osoitettavat tuet
ovat keinoja edistää vaikeassa työmarkkina-asemassa olevien
ihmisten työllistymistä.

Myös julkisissa hankinnoissa sovellettavan työllistämisehdon
avulla on mahdollista luoda oikeita työmahdollisuuksia yrityk-
sissä myös vaikeasti työllistettäville henkilöille. Työstä makse-
taan tällöin työehtosopimusten mukaista palkkaa, mikä onkin
ehto lausuman ”työ on parasta sosiaaliturvaa” toteutumiselle.
Palkkatyö sitoo yksilöä yhteiskuntaan ja mahdollistaa erilaiset
kuulumisen ja osallistumisen muodot. Tämän vuoksi sosiaalisesti
oikeudenmukainen työelämä ei hyväksy vaikeassa työmarkkina-
asemassa olevien työpanoksen hyväksikäyttöä, vaan edellyttää
työstä maksettavan reilua palkkaa.



- Arnkil, R., Spangar, T. & Jokinen, E. 2012. *Selvitys heikossa työmarkkina-asemassa olevien palveluista Pohjoismaissa sekä Alankomaissa, Iso-Britanniassa, Saksassa ja Ranskassa*. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja, Työ ja yrittäjyys 10/2012. Viitattu 19.11.2013. http://www.tem.fi/files/32256/TEM-jul_10_2012_web.pdf
- Forced Labour Convention, 1930 (No.29) *International Labour Organization Convention concerning Forced or Compulsory Labour*. Viitattu 14.11.2013. http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312174:NO
- Frazer, H. & Marlier, E. 2013. *Assesment of the implementation of the European Commission Recommendation on active inclusion: A study of national policies*. Synthesis report. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Ireland's National Reform Programme 2012-update: http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/nd/nrp2012_ireland_en.pdf
- Kantola, J., Nousiainen, K. & Saari, M. (toim.) 2012. *Tasa-arvo toisin nähtynä: Oikeuden ja politiikan näkökulmia tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen*. Gaudeamus.
- Komission suositus työmarkkinoilta syrjäytyneiden aktiivisen osallisuuden edistämiseksi. 2008. Viitattu 14.11.2013. <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2008:307:0011:0014:FI:PDF>
- Myrskylä, P. 2011. *Nuoret työmarkkinoiden ja opiskelun ulkopuolella*. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työ ja yrittäjyys 12/2011. Viitattu 11.11.2013. http://www.tem.fi/files/29457/TEM_12_2011_netti.pdf
- Notkola, V., Pitkänen, S., Tuusa, M., Ala-Kauhaluoma, M., Harkko, J., Korkeamäki, J., Lehtikoinen, T., Lehtoranta, P., Puumalainen J., Ehrling, L., Hämäläinen, J., Kankaanpää, E., Rimpelä, M. & Vornanen, R. 2013. *Nuorten syrjäytyminen Tietoa, toimintaa ja tuloksia?* Eduskunnan tulevaisuusvaliokunnan julkaisu 1/2013. Viitattu 19.11.2013. web.eduskunta.fi/dman/Document.phx?documentId=jz32213140909180&cmd=download
- OECD. 2013. *OECD Employment Outlook 2013*. OECD Publishing. Viitattu 11.11.2013. http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2013-en
- Paanetoja, J. 2013. *Työsuhteista työtä vai työtoimintaa?: Tutkimus vajaakuntoisten tekemän työn oikeudellisesta luonteesta*. Suomalainen Lakimiesyhdistys ry.

Pääministeri Jyrki Kataisen hallituksen ohjelma 22.6.2013. Viitattu 11.11.2013.

<http://valtioneuvosto.fi/hallitus/hallitusohjelma/pdf/fi.pdf>

Raivio, H. & Karjalainen J. 2013. *Osallisuus ei ole keino tai väline, palvelut ovat!*

Teoksessa Era, T. (toim.) Osallisuus – oikeutta vai pakkoa? Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja 156. Suomen yliopistopaino Oy – Juvenes Print. Verkossa: https://publications.theseus.fi/bitstream/handle/10024/64153/JAMKJULKAISUJA1562013_web.pdf?sequence=1

Sosiaali- ja terveysalan eettinen perusta. 2011. ETENE-julkaisuja 32. Viitattu 11.11.2013. http://www.etene.fi/c/document_library/get_file?folderId=63023&name=DLFE-2903.pdf

Liite 1. Opintokäyntikohteet

ALANKOMAAAT 21.–23.11.2011

Työelämäosallisuuden hyvät käytännöt Euroopassa -hankkeessa toteutettiin opintomatka Hollantiin 21.–23.11.2011. Opintomatkan aikana tutustuttiin hyviin käytäntöihin nuorten, maahanmuuttajien ja osatyökykyisten osallisuuden ja työllistymisen edistämiseksi Amsterdamissa ja Utrechtissa.

Luento, **Twenten yliopisto**: Alankomaiden työllistämispolitiikka ja aktivoiva sosiaalipolitiikka, professori Minna van Gerven. Alustuksen kautta taustoitettiin sosiaaliturvajärjestelmien sekä työllistämispolitiikan eroja Suomen ja Alankomaiden välillä.

Praktijkcentrum (work/learn centre) DWI Amsterdam. Praktijkcentrum työtoiminta- ja oppimiskeskuksen esittely ja tutustuminen kohteeseen. Tavoitteena keskuksen kaikilla tasoilla on asiakkaan ohjaaminen kohti avoimia työmarkkinoita. Asiakas pyritään näkemään mahdollisimman kokonaisvaltaisesti sekä monialaisesti. Työvälineinä käytetään mm. velkaneuvontaa, kielikursseja, lastenhoitoapua, diagnosoinnin välineitä, kuntotestejä sekä kustannusten kompensointia, kuten esimerkiksi muuttoavustusta.

Laarderhoogtweg 51, Amsterdam

Fort Nigtevecht, Amsterdamin puolustuslinnoitusten kunnostustyö

Jongerenloket, nuortenpalvelut. Jongerenloket tarjoaa 16–27 -vuotiaille nuorille ohjaus- ja neuvontapalveluita. Asiakkaita ohjataan eteenpäin palvelutarpeen mukaan.

Praktijkcentrum DWI, Amsterdam: Nuoriso-osaston ja Työnantajapalveluiden esittely. **Weesperstraat 113, Amsterdam**

Movisie, the Netherlands Centre for Social Development.

MOVISIE on Hollannin sosiaalisen kehittämisen keskus. MOVISIE konsultoi, järjestää kursseja, manageroi verkostoja sekä projekteja ja tuottaa ja välittää tietoa sidosryhmilleen. MOVISIE keskittyy kansalaisyhteiskunnan, hoivan ja sosiaalisen hyvinvoinnin kehittämiseen. Opintomatalla kuultiin seuraavat esitykset:

– *“Dutch policies and “Wheel of participation”*. Holistinen tapa asiakastarpeiden tarkasteluun, Wouter Rust

– *“One Thousand and One Empowered”*. Maahanmuuttajajanaisten osallisuus -projektin esittely, Jenny van Eyma.

Catharijnesingel 47, 3511 GC Utrecht

RUOTSI 26.– 28.3.2012

Työelämäosallisuuden hyvät käytännöt Euroopassa -hankkeessa toteutettiin opintomatka Ruotsiin 26.–28.3.2012. Opintomatkan aikana vierailtiin Nordens Välfärd Centerissä Tukholmassa sekä tutustuttiin pitkäaikaistyöttömien, maahanmuuttajien ja nuorten työllistymistä tukeviin palveluihin Västeråsissa sekä Tukholmassa.

Nordens Välfärdcenter. Alustus osallistavasta työllisyyspolitiikasta Pohjoismaissa. Tarkastelukulma ruotsalaisessa keskustelussa.

AMA Arbetsmarknad – Västeråsin kunnan perustama oma työllistämispalvelu, esittelijänä Angelica Gunnarsson Emmoth. Kommenttipuheenvuoro kuultuun: Åsa Karlsson, SKL. Swedish Association of Local Authorities and Regions.
<http://ama.vasteras.se/>

Västeråsin kunnan työpajoja:

- **Bageriet.** Västeråsin kunta ostaa Bagerietista leipomo- ja pitopalveluita kaikille virastoilleen. Työntekijät ovat yuli 18 -vuotiaita työttömiä. Tehtävät Bagerietissa ovat oikeita töitä, ja asiakkaille/työntekijöille maksetaan työstä myös palkkaa.
- **Tegnerverkstad**-timpurinpajalla keskitytään sosiaalisten ja rakennusalan taitojen kehittämiseen.

Arenan, Nuorten palvelukeskus. Esittelijöinä Rodolfo Vera ja Jimmy Larsson.
<http://www.arenanvasteras.se/>

Kista Centrum, Jobbtorg. Jobbtorgin toiminnan esittely, toiminnanjohtaja Arja Kallo. Jobbtorgien perustamisen tavoitteena oli kerätä kaikki Tukholman kaupungin työmarkkinapalvelut samaan keskitettyyn organisaatioon, joka tarjoaa yhtenäistä palvelua kaupungin työttömille toimeentulotuen (socialbidrag) saajille asuinpaikasta riippumatta. Esittelyssä oli myös hankkeita.

Finspångsgatan 44

– **FAMU -projekti.** Projektin kohderyhmänä ovat 25–55 -vuotiaat Euroopan ulkopuolella syntyneet Ruotsissa pysyvästi kolmen tai useamman vuoden ajan asuneet, ei-pakolaistaustaiset Jobbtorg Kista Centrumin asiakkaat, jotka ovat olleet työelämän ulkopuolella yli vuoden. Toiminnan tavoitteena on lisätä asiakkaiden osallisuutta ja omaa aktiivisuutta, ja projektissa tehdään suoraa asiakastyötä valmennettaessa ja ohjatessa asiakkaita eri palveluiden piiriin. Esittelijänä projektinjohtaja Lars Molin.

– **Jobbtorg Resurs.** Jobbtorg Resurs -ryhmään asiakkaat ohjautuvat kunnan

sosiaalitoimesta läheteellä. Taustalla asiakkaila on usein terveydellisiä ongelmia ja mm. päihdetaustaa, joskin Jobbtorgille asiakas voidaan osoittaa vasta 3 kk:n kuivilla olon jälkeen. Päämääränä Jobbtorg Resurs -ryhmän toiminnassa on aina asiakkaan ohjaaminen työhön tai koulutukseen. Osa asiakkaista on liian huonokuntoisia, eikä kaikkia sosiaalitoimen lähettämiä asiakkaita oteta toimintaan mukaan. Esittelijänä valmentaja Eila Jernman-Pihlström.

START, Lundaverkstaden, Työpajatoimintaa pitkäaikaistyöttömille. Start-työpaja on Kista Jobbtorgin palveluntuottaja. Toimintoihin ohjataan pitkäaikaistyöttömiä, lähinnä maahanmuuttajataustaisia työnhakijoita, ja toiminnan tavoitteena on tuottaa tarkempi arvio työnhakijan toimintakyvystä ja palveluntarpeesta. Start-työpajalla työnhakijat ovat työharjoittelussa mm. puuverstaalla sekä puisto- ja puutarhatöissä. Esittelijänä työnjohtaja Rosario Fischera.

Finspångsgatan 52, Spånga

Rinkeby-Kista arbetsträning/Hela människan Työpajatoimintaa pitkäaikaistyöttömille. Hela Människan -projekti tarjoaa toimintaterapiaa ja työnohjausta työpajoilla (keittiö/catering, kehystämö, ompelimo, ulko- ja rakennustyöt) sekä työhönvalmennusta. Projektissa pyritään vahvistamaan työnhakijoiden työelämävalmiuksia kohderyhmän ollessa melko vaikeassa asemassa olevia, usein täysin kielitaidottomia ja erilaisista sosiaalisista ja psyykkisistä vaikeuksista kärsiviä henkilöitä. Esittelijöinä Milen Tecle ja Anders Nylund.

Rinkebysvängen 22

TANSKA 4.–6.6.2012

Työelämäosallisuuden hyvät käytännöt Euroopassa -hankkeessa tehtiin opintomatka Tanskaan 4.–6. kesäkuuta 2012. Opintomatalla tutustuttiin erityisesti osatyökykyisten työllistymistä tukeviin palveluihin ja sosiaaliin yrityksiin Kööpenhaminassa.

Center for Socialøkonomi. Alustusluento Kööpenhaminassa otsikolla *Social enterprises and employment of marginalised groups: The Danish Scene*. Thomas Dietz Godt, Centre for Social Economy ja Uffe Bech, Danish Cooperative Association. Vierailulla kerrottiin sosiaalisten yritysten toiminnasta Tanskassa.

Reventlowsgade 14, 1651 KBH V

puh. +45 3355 7738

Poverty Walks. Osallistuimme Poverty Walks -kävelykierrokselle Kööpenhaminan keskustassa kodittoman Perin isännöimänä. Poverty walks -projektilla on tah-

dottu puuttua yhteiskunnalliseen tilanteeseen, jossa ihmiset jakautuvat entistä jyrkemmin "heihin" ja "meihin". Projektilla halutaan tuottaa vuoropuhelua eri ihmisryhmien kanssa ja nostaa esiin kysymys siitä, ovatko yhteiskunnan marginaaliin joutuneet ihmiset syrjäytyneitä vai kenties syrjäytettyjä?

puh. +4527627733

Allehånd Café on ravintola sekä sosiaalinen yritys, joka antaa kuuroille mahdollisuuden harjoitella tai työskennellä ravintolasektorilla. Kuulimme vierailulla yrityksen toiminnasta: miten yritys sai alkunsa, miten sitä hoidetaan, miten ihmisiä otetaan töihin sekä miten eri ryhmiä edistetään kohti työmarkkinoita. Toimintaa meille esittelivät kahvilan perustajat Henrik Riber ja Simon Sheard.

Havkajakvej 16, 2300 KBH S.

puh. +4550603038

KlarKurs ja Multitakse. Klarkurs on maaliskuussa toimintansa aloittanut sosiaalinen yritys, joka kehittää menetelmiä yhdistää työttömiä ja sairaseläkkeen saajia sekä työnantajia, joilla on tarjota vapaita joustavia työpaikkoja. Multitaksessa valmistetaan laukkuja polkupyörien sisäkumeista. Toimintaa esittelivät yrityksen perustaja Erik Schröder sekä Susanne Kjær.

Nørrebrogade 41, 2200 KBH N

puh. +4540402019

Place de Bleu tarjoaa töitä etnisiin vähemmistöihin kuuluville naisille käsitöiden parissa. Naiset oppivat ompelua ja erilaisia käsityötekniikoita ja saavat myös ohjausta Tanskan työmarkkinoiden toiminnasta. Koulutuksen jälkeen heille tarjotaan töitä joustavin ehdoin. Meidät otti vastaan johtaja Trine Alette Pantton.

Blågårdss plads 4 2200 KBH N

puh. +4521 90 09 96

Jobcenter Musvågevej, Integraatio ja kieli -yksikkö. Yksikkö on vastuussa Jobcenterissä maahanmuuttajille tarjottavista hankkeista. Kuulemme yksikön toiminnasta sekä yksikössä toimivista hankkeista, joilla on pyritty opastamaan maahanmuuttajia työhön, kieleen ja kulttuuriin liittyvissä asioissa ja osallistamaan heidät yhteiskuntaan. Meidät otti vastaan Charlotte Storm, Integraatio ja kieli -osaston koordinaattori, Dorthe Kingo Vesterlund, The Copenhagen Career -ohjelman projektipäällikkö ja Kari Mørkøre-Yde, The Copenhagen Host -ohjelman projektipäällikkö.

Musvågevej 15, KBH NV.

puh. +4582564500

Työelämäosallisuuden hyvät käytännöt Euroopassa -hankkeessa toteutettiin opintomatka Saksan Hampuriin 12.–14.11.2012. Opintomatkalla tutustuttiin erityisesti vammaisten ja osatyökykyisten henkilöiden työllistämismalleihin sekä selvittää saksalaista lainsäädäntöä näiden ryhmien työllistämismahdollisuuksien lisäämiseksi. Opintomatkan aikana vierailtiin Hampurin Arbeit und Leben -säätiössä, Hampurin työllisyys-, sosiaali-, perhe- ja maahanmuuttovirastossa BASFI:ssa sekä HIBB:ssä, Hampurin oppisopimuskoulutusjärjestelmästä vastaavassa organisaatiossa. Tutustuimme pitkäaikaistyöttömien sekä maahanmuuttajien työpaja- sekä oppisopimustoimintaan Nähgut-projektissa ja vierailimme Elbe Werkstättenissä, Hampurin suurimmassa vammaisia ja osatyökykyisiä henkilöitä työllistävässä suojatyökeskuksessa. Kävimme opintokäynnillä myös vammaisia ja osatyökykyisiä henkilöitä työllistävässä CAP-Marktissa, joka on valintamyymälä ketju, jonka henkilöstöstä valtaosa on osatyökykyisiä. Tutustuimme Elbe Werkstättenin puutarhaosastoon sekä työkeskuksen omiin työpajoihin.

Arbeit und Leben Hamburg, esittely, Nicola Schreiner, Sirpa Junge, Horst Hopmann.

Besenbinderhof 60, 20097 Hamburg

Beratungsstelle Migration -osaston päätehtävä on nuorten maahanmuuttajien neuvonta ja tukeminen, ennen kaikkea koulutukseen ja ammattiin liittyvissä asioissa. Työtä tehdään yhteistyössä yritysten, koulujen, oppilaitosten ja ammattiliittojen kanssa. Maahanmuuttajille tarjotaan lisäksi tietoa mm. työ- ja oleskelulupakysymyksistä. Verkkosivuillaan osasto mainitsee yhdeksi tavoitteekseen vähentää ennakkoluuloja rekrytoinneissa. Osaston johtaja Canan Yildirim kertoi meille työstään ja niistä instrumenteista, joita Hampurissa on tarjolla nuorten maahanmuuttajien integrointiin.

<http://www.hamburg.arbeitundleben.de/index.php?s=6&id=1&stufe=1&lang=de>

Beratungsstelle HANDICAP -osasto tarjoaa käytännön apua vammaisten osallistumiseen työelämään. Neuvontaa ja tukea tarjotaan sekä yrityksille että työntekijöille. Johtaja Iris Kamrath kertoi taustaa Saksan poliittisesta ja lakipohjaisesta käytännöstä kehitysvammaisten integraatioon (mm. Ausgleichsabbgabe).

<http://www.hamburg.arbeitundleben.de/index.php?s=3&id=1&stufe=1&lang=de>.

idA-projektissa järjestetään kansainvälisiä vaihtomahdollisuuksia vammaisille henkilöille.

Project Nähgut -tekstiilipaja, ompelimo. Pajatoiminta on projektissa jakautunut kahtia siten, että toinen puoli on perinteisempää työpajatoimintaa pitkäaikais-

työttömille ja toinen puolestaan ammatillista oppisopimuskoulutusta.

Veringhof 9

Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration (BASFI). BASFI on Hampurin kaupungin työllisyys- sosiaali- perhe- ja integraatiotoimista vastaava virasto. Eri osa-alueet on yhdistetty samaan virastoon vuonna 2005. Vierailusääntämme kuuluivat viraston työllisyysosaston henkilökuntaan, ja kuulumme esitykset kolmesta teemasta:

- Hampurin strategia korkean osaamisen työntekijöiden osalta
- vammaiset ja osatyökykyiset työmarkkinoilla sekä
- ESR-rahoitus Hampurissa.

Hamburger strasse 47 (Amt für Integration)

Hamburger Institut für berufliche Bildung (HIBB) on Hampurin koulutusjärjestelmästä vastaava viranomaistaho. Saksan 16 osavaltiota toimivat itsenäisesti ja ovat siten vastuullisia koulutuksen järjestämisen suhteen, mutta alueellisen tasa-arvon vuoksi koulutusjärjestelmiä pyritään yhtenäistämään. HIBB, Hamburger Institut für berufliche Bildung vastaa kaikista Hampurin VET -ammattioppilaitoksista, joita kaupungissa on 45. (VET = Vocational-educational school and companies)

Hamburger Strasse 131

Tapaaminen Michael Keturi, Marja-Leena Post: Marja-Leena Post kouluttaa pitkäaikaistyöttömiä eri yrityksissä. Michael Keturi toimii BASFI:n rahoittamassa Navigator 16A projektissa ”navigaattorina”. Navigaattorit (oppaat) toimivat ylimääräisinä sosiaalityöntekijöinä eri yritysten sisällä, joissa ”työttömyysraha 2” -varassa eläviä ihmisiä työllistetään. Työllistetyt ovat viikossa 30 tuntia eri tehtävissä ja saavat toimeentulotukensa ja asuntotukensa lisäksi 1,40 €/tunti lisäkulujensa katetta (ei palkkaa). Navigaattoreiden tehtävä on havaita projekteissa olevien henkilöiden ongelmat ja tarjota heille apua niiden purkamiseen.

CAP-Markt Alstercity. CAP-Marktit ovat Saksassa sijaitsevia keskikokoisia lähiövalintamyymälöitä, jotka työllistävät vammaisia henkilöitä. Yleensä jokaisen marketin toimintaa pyörittää paikallinen vammaisyhdistys, mutta vammaisia työllistävien työkeskuksien osuuskunta GDW Süd omistaa tuotemerkin. Hampurissa CAP-Marktin työntekijät ovat Elbe-Werkstättenin asiakkaita. CAP-Marktin kautta asiakkaat saavat mielekkäitä töitä ihmisten parissa. Sen lisäksi Elbe-Werkstättenillä on muita palveluja vammaisille.

www.cap-markt.de

Weiderstrasse 122a, 22083 Hamburg-Winterhude

Elbe-Werkstätten, puutarhaosasto. Vierailimme Elbe Werkstättenin puutarhaosaston päämajassa samassa toimistorakennuskompleksissa, jossa Alster

Cityn CAP-Markt sijaitsee. Päämajan seinällä on taulukoituna päivittäiset työtehtävät, työvuorot työnjako sekä koulutukset. Näin kunkin päivän toimintavahvuus ja ohjelma ovat kaikkien tiedossa. Tavoitteena on työntekijöiden ohjaaminen itsenäiseen työskentelyyn avoimilla työmarkkinoilla. Puutarhaosastolla on 40 vammaista tai osatyökykyistä henkilöä töissä. Viisi puutarha-alan ammattilaisia ohjaa työntekijöiden työskentelyä. Puutarhaosasto toimii vapailla markkinoilla ja pyörittää toimintaa osin itse tuottamillaan varoilla.

Elbe Werkstätten, työkeskus. Työkeskuksen toiminnan päätavoitteena on integroida työntekijät normaaliin työelämään, työkeskuksen omien toimintojen ulkopuolelle ja erityisesti yrityksiin.

Elbe-Werkstätten GmbH, Sudring 38, 22303 Hamburg-Winterhude

IRLANTI 10.–13.2013

Työelämäosallisuuden hyvät käytännöt Euroopassa (TOHKE) -hankkeessa toteutettiin opintomatka Dubliniin 10.–13.6.2013. Opintomatkan aikana vierailtiin European foundation -tutkimuslaitoksessa ja tutustuttiin käytännön työllistämistoiimiin Ballymunin Jobcenterissä. Lisäksi osallistuimme tuetun työllistämisen käytäntöjä käsittelevään EUSE (The European Union of Supported Employment) -konferenssiin 12. ja 13.6.

Eurofound, the European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Eurofound on Euroopan unionin elin, jonka tehtävänä on tuottaa tietoa parempien elin- ja työolojen kehittämiseksi Euroopassa. Eurofoundille kuuluu neuvonta- ja asiantuntijatyö työ- ja elinoloihin sekä teollisuuden ja tuotantoon ja muutoksenhallintaan liittyvissä kysymyksissä. Eurofound tuottaa vertailevaa tutkimusta ja analyysia Eurooppalaisen sosiaalipolitiikan avaintoimijoiden käyttöön. Kuulemiemme luentojen teemoina olivat: Terveysongelmaisten nuorten inkluusio, maahanmuuttajien työolot EU-alueella sekä nuoret ja työllisyys.

<http://www.eurofound.europa.eu/>

Ballymun Jobcenter, Employability Service Dublin North (Irish Association of Supported Employment), Community Training Centre.

Tapasimme johtaja Mick Creedonin, joka esittelee meille Ballymunin Jobcenterin (BJC) toimintaa.

<http://www.bmunjob.ie/>

Lisäksi meille esittelivät toimintojaan Yvonne Browne Employability Service Dublin Northista (Irish Association of Supported Employment) sekä Kathleen McCann Community Training Centrestä. Employability Service Dublin North on yksi IASE:n (Irish Association of Supported Employment) seitsemästä alueellisesta toimistosta. Se tukee niin työnantajia kuin työnhakijoita tarjoamalla neuvontaa, uraohjausta ja muita palveluita. Community Training Centre tarjoaa tukea ja valmennusta alueen nuorille työttömille.

EUSE -konferenssi. Dublinissa järjestettiin 11. EUSE-konferenssi 11.–14.6.2013.

Yhteistyökumppanina konferenssin järjestämisessä toimi Irish Association of Supported Employment (IASE).

The European Union of Supported Employment (EUSE) perustettiin vuonna 1993 kehittämään tuetun työllistämisen muotoja Euroopassa. Tavoitteena on auttaa henkilöitä, joilla on fyysisiä, psyykkisiä, älyllisiä, sensorisia tai piileviä rajoitteita tai vammoja saamaan toiveidensa mukaisia työllistymismahdollisuuksia. Heidän taloudellista itsenäisyyttään ja aktiivisuuttaan sosiaalisissa yhteisöissä tuetaan. EUSE edistää näiden tavoitteiden toteutumista levittämällä ja jakamalla tietoa tuetun työllistämisen hyvistä käytännöistä ja kehittämällä palvelumalleja. EUSE pyrkii vaikuttamaan eurooppalaiseen sosiaali- ja talouspolitiikkaan ja tarjoaa myös alustan eri maiden toimijoiden väliselle verkostoitumiselle. <http://www.euse.org/>

IASE on vuonna 1994 perustettu kansallinen vapaaehtoisjärjestö, jonka tavoitteena on edistää ja kehittää tuettua työllistämistä kansallisella tasolla. Järjestö edistää tasa-arvoisia työllisyysmahdollisuuksia vammaisille ja osatyökykyisille henkilöille.

<http://www.iase.ie/index.html>

(1) Sosiaali- ja terveysalan toimijat kunnioittavat asiakkaidensa ja potilaidensa ihmisarvoa ja perusoikeuksia

- > Perusoikeudet, itsemääräämisoikeus: asiakkaalla on oikeus omaa elämäänsä koskeviin päätöksiin ja hoito ja palvelu edellyttävät asiakkaan osallisuutta ja suostumusta.
- > Yhdenvertaisuus, tasa-arvo, syrjimättömyys ja yksityisyyden suoja liittyvät keskeisesti ihmisarvoon ja perusoikeuksiin.

(2) Sosiaali- ja terveydenhuollon lähtökohtana on asiakkaan ja potilaan etu

- > Jokaisella on oikeus saada tarvitsemaansa palvelua.
- > Hoidon ja palvelun on oltava luotettavaa ja sen tulee pohjautua perusteltuun tietoon ja ammattitaitoon.

(3) Sosiaali- ja terveydenhuollossa on kysymys vuorovaikutuksesta

- > Arvostava ja inhimillinen vuorovaikutus on sekä asiakkaiden ja ammattilaisten välistä sekä ammattilaisten keskinäistä.
- > Vuorovaikutukseen sisältyy kuulluksi tuleminen ja osaamisen ja kokemuksen arvostaminen.
- > Asiakas osallistuu häntä koskevan palvelusuunnitelman laatimiseen.

(4) Ammattihenkilöstö vastaa työnsä laadusta

- > Ammattilaiset huolehtivat palvelujen laadusta, palvelukokonaisuuden oikeudenmukaisesta tarjonnasta ja jatkuvuudesta.
- > Ammattilaiset huomioivat asiakkaan iän, kehitystason ja voimavarat, erityishuomio kohdistetaan herkästi haavoittuviin asiakkaisiin.
- > Sosiaali- ja terveydenhuollon työyhteisö ja johto huolehtivat siitä, että he tarjoavat työntekijöille tukea, perehdytystä ja turvallisuutta sekä koulutusmahdollisuuksia.
- > Eettinen osaaminen kuuluu olennaisesti alan ammattitaitoon, jota arvostetaan yhteiskunnallisessa toiminnassa sosiaali- ja terveysalalla ja myös laajemmin.

(5) Hyvä hoito ja palvelu edellyttävät vastuullisia päätöksiä ja toimintakulttuuria

- > Eettisyys toteutuu sosiaali- ja terveydenhuollon päätöksenteossa kaikilla tasoilla.
- > Erittymistä huomiota tulee kiinnittää etiikan ja talouden välisiin jännitteisiin: resurssien tulee vastata toiminnan vaativuutta.
- > Myös muilla yhteiskunnan osa-alueilla toteutetun lainsäädännön ja noudatettujen eettisten arvojen ja periaatteiden tulee osaltaan tukea sosiaali- ja terveydenhuollon pyrkimystä parempaan terveyteen ja hyvinvointiin.
- > Työnantaja huolehtii ammattihenkilöstön osaamisesta ja työhyvinvoinnista järkevästi toteutettujen valintojen, resurssin ja työnjaon myötä sekä kannustaa ja sallii erilaisuutta.

Suositukset kokonaisuudessaan:

http://www.etene.fi/c/document_library/get_file?folderId=63023&name=DLFE-2903.pdf

Tässä julkaisussa kuvataan Työelämäosallisuuden hyvät käytännöt Euroopassa (TOHKE) -kehittämishankkeessa (2011–2014) paikannettuja, hyviksi todettuja ratkaisuja vaikeassa työmarkkina-asemassa olevien työllistymisen edistämiseksi. Hyvät käytännöt ovat ensinnäkin laadukkaita, asiakaslähtöisiä palveluja. Lisäksi ne ovat toimintamalleja, joilla pyritään luomaan työmahdollisuuksia yrityksissä tai julkisella tai kolmannella sektorilla.

Hyvät käytännöt on paikannettu TOHKE -kehittämishankkeen opintomatoilla ja mallinnettu yhdessä kuntien asiantuntijoista muodostuneen projektiryhmän kanssa. Opintomattojen kohdemaita olivat Alankomaat, Ruotsi, Tanska, Saksa ja Irlanti.

Julkaisussa pohditaan myös työelämäosallisuuden ja osallisuuden käsitteitä sekä näiden lisäämiseen pyrkivän politiikan ja toimenpiteiden tavoitteita. Osallistavassa työllisyyspolitiikassa on kyse yhtäältä siitä, että jokaisen työpanosta tarvitaan, mutta erityisesti siitä, että jokaisella on yhtäläinen oikeus työhön.

Työelämän hyvät käytännöt Euroopassa -hankkeen yhteistyökumppaneina ovat olleet Kymenlaakson sairaanhoito- ja sosiaalipalvelujen kuntayhtymä Carea, Helsingin kaupunki, Järvenpään kaupunki, Kotkan kaupunki, Oulun kaupunki, Tampereen kaupunki ja Vantaan kaupunki.

Hanketta koordinoi Terveyden ja hyvinvoinnin laitos.

ISBN: 978-952-302-087-0 (painettu)

ISBN: 978-952-302-088-7 (verkko)

<http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-302-088-7>



Helsingin kaupunki



THE CITY OF TAMPERE

OULU



Vantaa



Euroopan unioni
Euroopan sosiaalirahasto

Vipuvoimaa
EU:lta
2007–2013



Elinkeino-, liikenne- ja
ympäristökeskus



TERVEYDEN JA
HYVINVOINNIN LAITOS